

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG BERPENGARUH
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PADA PT. KINGASRI PRATAMA
SEMARANG**

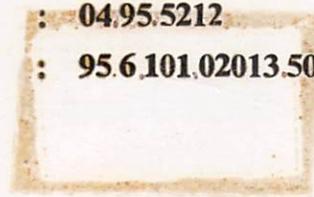
S k r i p s i

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Menempuh Gelar
Sarjana Pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen
Universitas Islam Sultan Agung Semarang**



Oleh :

**Nama : HAPPY KRISNAWAN ANDONO
NIM : 04.95.5212
NIRM : 95.6.101.02013.50143**



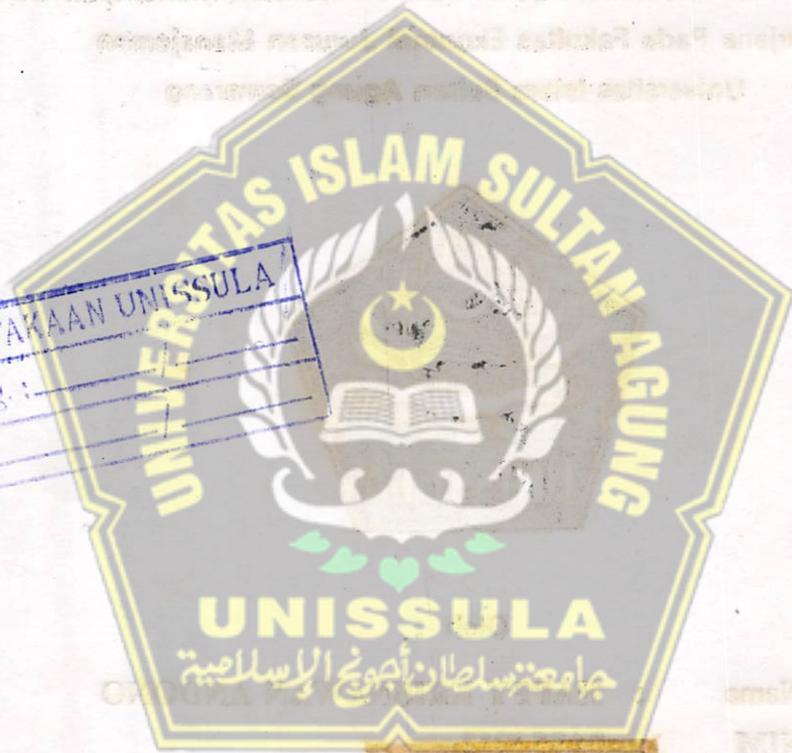
**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG
2000**

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG BERTINGKAT
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PADA PT. KINCARSI PRAYAMA
SEMARANG

2019

Disusun Untuk Memenuhi Salah Satu Tugas Mata Kuliah
Statistika Pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam
Sultan Agung Semarang

PERPUSTAKAAN UNISSULA
No. Reg. :
Tgl. :



FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG
2019

F.E - UNISSULA

3884/C.10-6-02

ABSTRAKSI

Peranan sumber daya manusia tidak terlepas dari berbagai perkembangan dan kemajuan di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi, banyaknya mesin – mesin canggih mengambil alih peranan manusia sehingga jumlah tenaga kerja semakin sedikit. Hal ini mengakibatkan banyak tenaga kerja yang kehilangan pekerjaannya, pengangguran kian merebak dengan berperannya mesin – mesin hasil kemajuan teknologi manusia. Mesin – mesin canggih tersebut menguntungkan bagi perusahaan karena dapat meningkatkan efisiensi, efektifitas dan produktivitas suatu perusahaan. Tantangan – tantangan baru akan muncul, manusia diharapkan dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan tersebut. Akan tetapi betapapun majunya teknologi, canggihnya mesin – mesin, hebatnya metode kerja dan besarnya modal namun tenaga kerja manusia sebagai sumber dayanya tetap memiliki kedudukan yang paling sentral dan menentukan, semuanya memerlukan intervensi manusia yang mengendalikannya. Untuk itu perusahaan akan meningkatkan produktivitasnya melalui para tenaga kerjanya. Faktor – faktor untuk meningkatkan produktivitas itu sangat banyak, termasuk faktor upah, gizi, pengalaman kerja dan lingkungan kerja. Modal yang besar, berlimpahnya kekayaan alam dan prosedur kerja yang bagus sekalipun tidak berguna jika tidak ada motivasi karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah seberapa jauh pengaruh faktor upah, gizi, pengalaman kerja dan lingkungan kerja terhadap peningkatan produktivitas kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh tingkat upah, gizi, pengalaman kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja serta variabel apa yang pengaruhnya paling besar. Adapun manfaat / kegunaan penelitian adalah sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan di bidang ketenagakerjaan bagi perusahaan dan perusahaan dapat lebih memperhatikan variabel mana yang paling dominan dalam meningkatkan produktivitas kerja.

Berdasarkan hasil penghitungan dengan menggunakan program microstaat untuk regresi berganda diperoleh persamaan regresi $Y = 2,2858 + 0,3524 X_1 + 0,2247 X_2 + 0,1319 X_3 + 0,1407 X_4$. Ini menunjukkan bahwa variabel upah, gizi, pengalaman kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap peningkatan produktivitas kerja. Variabel upah merupakan variabel yang kontribusinya paling besar diantara variabel yang diteliti. Prosentase pengaruh X_1 (Upah), X_2 (Gizi), X_3 (Pengalaman kerja) dan X_4 (Lingkungan kerja) terhadap Y (Produktivitas kerja) ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,8474. Hal ini berarti bahwa 84,74 % perubahan Y (Produktivitas kerja) disebabkan oleh pengaruh perubahan variabel X_1 , X_2 , X_3 dan X_4 secara bersama – sama sedangkan sisanya 15,26 % dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti.

Dari hasil penghitungan program microstaat diperoleh t-hitung > t-tabel. Untuk variabel X_1 (Upah) terhadap Y (Produktivitas kerja) diperoleh t-hitung > t-tabel (5,496 > 2,064), X_2 (Gizi) terhadap Y (Produktivitas kerja) diperoleh t-hitung

$> t$ - tabel ($2,880 > 2,064$), X_3 (Pengalaman kerja) terhadap Y (produktivitas kerja) diperoleh t -hitung $> t$ -tabel ($2,163 > 2,064$) dan X_4 (Lingkungan kerja) terhadap Y (produktivitas kerja) juga diperoleh t -hitung $> t$ -tabel ($2,360 > 2,064$). Untuk hasil uji- F juga diperoleh F -hitung $> F$ -tabel ($34,702 > 2,74$). Ini berarti bahwa X_1 (Upah), X_2 (Gizi), X_3 (Pengalaman kerja) dan X_4 (lingkungan kerja) secara bersama – sama (simultan) mempunyai pengaruh positif terhadap Y (Produktivitas kerja).



HALAMAN PENGESAHAN

Nama : Happy Krisnawan Andono
NIM : 04.95.5212
NIRM : 95.6.101.02013.50143
Judul Skripsi : **ANALISIS FAKTOR - FAKTOR YANG
BERPENGARUH TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN PADA PT. KINGASRI
PRATAMA SEMARANG**
Pembimbing I : Drs. Abdul Hakim, M.Si
Pembimbing II : Sri Hartono, SE

Semarang, 26 April 2000

Menyetujui,

Pembimbing I

UNISSULA

Pembimbing II


(Drs. Abdul Hakim, M.Si)


(Sri Hartono, SE)

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen


(Drs. Widiyanto, M.Si)

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

- ♣ KITA TIDAK HANYA DITUNTUT BEKERJA SECARA PANTAS, TETAPI JUGA HARUS CAKAP MENIKMATI WAKTU - WAKTU SENGGANG KITA DENGAN CARA TERHORMAT

(ARISTOTELES, FILSUF YUNANI)

- ♣ JANGAN SEKALI - KALI MELAKUKAN SESUATU YANG BERTENTANGAN DENGAN HATI NURANI SEKALIPUN ITU DITUNTUT OLEH NEGARA

(ALBERT EINSTEIN, ILMUWAN)

- ♣ TIDAK ADA JALAN LAIN MENUJU KEDAMAIAN KECUALI MELALUI KEDAMAIAN ITU SENDIRI

(SANG BUDHA GAUTAMA, PEMIMPIN AGAMA)

Skripsi ini kupersembahkan kepada :

- ♥ Ayah dan Ibu tercinta
- ♥ Adik - adikku
- ♥ Teman - teman semua khususnya

Angkatan '95

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis haturkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat rahmat, petunjuk dan kemurahan-Nya penulisan skripsi ini dapat terselesaikan. Terlebih lagi penulis menyadari bahwa semua yang tertuang dalam skripsi ini dapat terlaksana karena kehendak-Nya.

Penulisan skripsi ini dalam rangka memenuhi salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar kesarjaan pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Dalam penulisan skripsi ini penulis telah berusaha sebaik mungkin sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Tetapi penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan – kekurangan yang terdapat dalam penulisan ini, yang disebabkan oleh keterbatasan pengetahuan dan pengalaman penulis.

Selain itu penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak akan dapat terselesaikan tanpa adanya bantuan dari berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar – besarnya kepada :

1. Dra. Hj. Tatiek Nurhayati, MM, sebagai Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung
2. Drs. Abdul Hakim, MSi, sebagai Dosen pembimbing pertama yang telah meluangkan banyak waktu untuk memberi bimbingan, serta saran – saran yang sangat berarti bagi penyusunan skripsi ini.

3. Sri Hartono, SE, sebagai Dosen pembimbing kedua yang telah meluangkan banyak waktu untuk memberi bimbingan, serta saran – saran yang sangat berarti bagi penyusunan skripsi ini.
4. Bapak Suprpto beserta Staff PT. Kingasri Pratama Semarang yang telah memberikan keterangan dan data – data serta bantuan yang penulis perlukan dalam penyusunan skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu serta adik – adikku tercinta, yang selalu memberikan doa dan dorongan selama penulis menyusun skripsi ini.
6. Teman – temanku Harnoko, Fajar, Handoyo, Harun, Firhan, Ari, Paulus, Andy, Noer dan semua pihak yang telah memberikan bantuan baik moril maupun materiil yang begitu berharga yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu disini.

Akhir kata, penulis berharap penulisan skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak – pihak yang berkepentingan.

Semarang,

April 2000

Penulis

(Happy Krisnawan Andono)

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|--|---------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| ABSTRAKSI | ii |
| HALAMAN PENGESAHAN | iv |
| MOTTO DAN PERSEMBAHAN | v |
| KATA PENGANTAR | vi |
| DAFTAR ISI | viii |
| DAFTAR TABEL | ix |
| DAFTAR GAMBAR | x |
| DAFTAR LAMPIRAN | xi |
| | |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| 1.1 Latar Belakang Masalah | 1 |
| 1.2 Perumusan Masalah | 3 |
| 1.3 Pembatasan Masalah | 3 |
| 1.4 Tujuan dan Kegunaan Penelitian | 4 |
| 1.4.1 Tujuan Penelitian | -4 |
| 1.4.2 Kegunaan Penelitian | 4 |
| | |
| BAB II LANDASAN TEORI | |
| 2.1 Pengertian MSDM | 5 |
| 2.1.1 Fungsi Manajerial MSDM | 6 |
| 2.1.2 Fungsi Operasional MSDM | 7 |

| | |
|--|----|
| 2.2 Upah | 9 |
| 2.3 Gizi dan Kesehatan | 10 |
| 2.4 Senioritas | 11 |
| 2.5 Lingkungan Kerja | 12 |
| 2.6 Produktivitas | 13 |
| 2.6.1 Pengertian Produktivitas | 13 |
| 2.6.2 Faktor – faktor yang Mempengaruhi Produktivitas | 15 |
| 2.6.3 Peningkatan Produktivitas | 17 |
| 2.7 Pengukuran Produktivitas | 19 |
| 2.8 Perumusan Hipotesis | 20 |
| BAB III METODE PENELITIAN | |
| 3.1 Lokasi Penelitian | 21 |
| 3.2 Populasi dan Sampel | 21 |
| 3.2.1 Populasi | 21 |
| 3.2.2 Sampel | 22 |
| 3.3 Teknik Pengumpulan Data | 23 |
| 3.4 Definisi Operasional | 25 |
| 3.5 Pengukuran Variabel | 26 |
| 3.6 Analisa Data | 27 |
| BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN | |
| 4.1 Sejarah Singkat Perusahaan | 31 |

BAB VI PENUTUP

| | |
|-------------------------|----|
| 6.1 Kesimpulan | 61 |
| 6.2 Saran – saran | 63 |

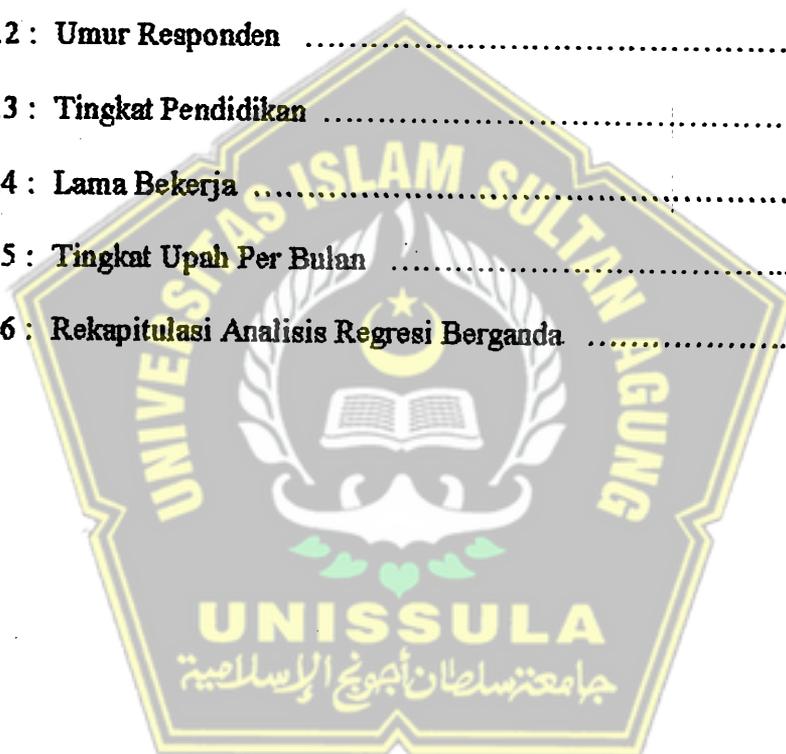
DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

| | Halaman |
|--|---------|
| Tabel 4.1 : Upah Tenaga Kerja Per Hari | 38 |
| Tabel 4.2 : Jumlah Waktu Produksi Per Tahap | 42 |
| Tabel 4.3 : Jumlah Tenaga Kerja Per Tahap | 43 |
| Tabel 4.4 : Jumlah Volume Produksi | 44 |
| Tabel 5.1 : Jenis Kelamin | 46 |
| Tabel 5.2 : Umur Responden | 47 |
| Tabel 5.3 : Tingkat Pendidikan | 48 |
| Tabel 5.4 : Lama Bekerja | 48 |
| Tabel 5.5 : Tingkat Upah Per Bulan | 49 |
| Tabel 5.6 : Rekapitulasi Analisis Regresi Berganda | 50 |



DAFTAR GAMBAR

| | Halaman |
|--|---------|
| Gambar 4.1 : Struktur Organisasi PT.Kingasri Pratama Semarang Tahun 1999 | 35 |
| Gambar 4.2 : Bagan Alur Produksi PT.Kingasri Pratama Tahun 1994 – 1999 | 43 |
| Gambar 5.1 : Diagram Uji-t Regresi Linier Berganda Pengaruh Antara X_1 (Upah) terhadap Y (Produktivitas Kerja) | 53 |
| Gambar 5.2 : Diagram Uji-t Regresi Linier Berganda Pengaruh Antara X_2 (Gizi) terhadap Y (Produktivitas Kerja) | 55 |
| Gambar 5.3 : Diagram Uji-t Regresi Linier Berganda Pengaruh Antara X_3 (Pengalaman Kerja) terhadap Y (Produktivitas Kerja).. | 56 |
| Gambar 5.4 : Diagram Uji-t Regresi Linier Berganda Pengaruh Antara X_4 (Lingkungan Kerja) terhadap Y (Produktivitas Kerja).. | 58 |
| Gambar 5.5 : Diagram Uji-F Regresi Linier Berganda Pengaruh Antara Variabel – Variabel yang diteliti terhadap Produktivitas Kerja Karyawan | 59 |

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Angket Penelitian
- Lampiran 2 : Data Skripsi
- Lampiran 3 : Perhitungan Analisis Regresi dengan Program Microstat
- Lampiran 4 : Perhitungan Analisis Regresi dengan Program Microstat
- Lampiran 5 : Standardized Residuals
- Lampiran 6 : Tabel Distribusi t
- Lampiran 7 : Tabel Distribusi F
- Lampiran 8 : Kartu Konsultasi Bimbingan Skripsi
- Lampiran 9 : Surat Referensi Penelitian



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada umumnya suatu perusahaan didirikan dengan tujuan untuk memperoleh suatu keuntungan. Karena dengan keuntungan tersebut dapat mencapai stabilitas, perkembangan dan pertumbuhan usaha. Demi terciptanya tujuan perusahaan tersebut diperlukan kemampuan untuk mengelola faktor produksi yang ada dengan baik dan benar. Salah satu faktor produksi yang ada adalah manusia. Manusia merupakan salah satu faktor produksi yang harus ada dan yang paling penting dalam perusahaan disamping faktor - faktor produksi lainnya, karena manusia merupakan unsur inti yang dapat melaksanakan pekerjaan dan organisasi. Dengan adanya hal tersebut maka perusahaan harus benar - benar memperhatikan faktor tenaga kerja terutama dalam hal produktivitasnya. Hal ini karena produktivitas tenaga kerja merupakan tolak ukur bagi kemajuan yang dicapai.

Dengan demikian jelas bahwa keadaan yang ideal dalam perusahaan adalah bila perusahaan mampu memanfaatkan secara maksimal kemampuan karyawannya, begitu pula sebaliknya para karyawan dapat memenuhi kebutuhannya sesuai dengan peranan dan sumbangannya. Salah satu upaya untuk mencapai keadaan tersebut adalah dengan memberikan upah karyawan sesuai dengan prinsip keadilan dan kelayakan standart pengupahan. Upah merupakan suatu rangsangan agar karyawan bersedia melaksanakan pekerjaannya.

Faktor lain yang perlu mendapat perhatian dalam kaitannya dengan masalah produktivitas adalah faktor gizi. Pemberian gizi yang cukup oleh perusahaan akan membuat kondisi fisik dan mental karyawan lebih baik sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja. Oleh sebab itu keadaan gizi yang rendah secara tidak langsung dapat menurunkan tingkat produktivitas. Sebaliknya jika karyawan mendapatkan gizi yang cukup tentu produktivitasnya akan meningkat dalam bekerja.

Disamping itu pengalaman kerja seseorang dapat juga meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dengan bertambahnya pengalaman kerja dalam memproduksi barang, maka akan diperoleh suatu penurunan biaya yang cukup berarti, sehingga semakin lama pengalaman kerja seseorang maka akan semakin tinggi produktivitas kerjanya.

Begitu juga dengan lingkungan kerja, lingkungan kerja juga tak kalah pentingnya dalam mempengaruhi produktivitas kerja. Lingkungan kerja yang buruk adalah salah satu penyebab utama waktu tidak efektif. Selain itu mengakibatkan sejumlah besar pekerjaan akan menjadi buruk hasilnya yang berarti pula pemborosan alat dan bahan baku.

Mengingat pentingnya peranan upah, gizi, pengalaman kerja dan lingkungan kerja bagi perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja, maka penulis sangat terdorong untuk memilih judul skripsi “ **ANALISIS FAKTOR - FAKTOR YANG BERPENGARUH TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN P.T. KINGASRI PRATAMA SEMARANG** “

1.2 Perumusan Masalah

Perlu kita ketahui bahwa masalah produktivitas tenaga kerja merupakan masalah yang penting dalam suatu perusahaan dalam rangka usaha peningkatan keuntungan perusahaan. Faktor – faktor untuk meningkatkan produktivitas itu sangat banyak dimulai dari penarikan karyawan sampai dengan pemberhentian karyawan. Faktor tersebut diantaranya meliputi pendidikan latihan, kesehatan dan gizi, pemberian upah, jaminan sosial, kesempatan kerja, kebijaksanaan pemerintah, pengalaman kerja serta lingkungan kerja. Untuk itu dalam penulisan skripsi ini akan diteliti seberapa jauh besarnya pengaruh faktor – faktor tersebut terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

1.3 Pembatasan Masalah

Dengan pembatasan masalah akan lebih mudah jalannya pemecahan masalah karena pembatasan masalah merupakan pedoman pembatasan variabel yang diteliti. Oleh karena itu penulis membatasi masalah yang ada sehingga nantinya dalam melakukan pembahasan tidak menyimpang dari permasalahan.

Menyadari banyaknya faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dalam perusahaan, penulis tidak akan membahas faktor – faktor tersebut secara keseluruhan. Untuk itu dalam skripsi ini membatasi masalah hanya pada faktor upah, gizi, pengalaman kerja dan lingkungan kerja.

1.4 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh tingkat upah, gizi, pengalaman kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja.
2. Untuk mengetahui variabel mana diantara upah, gizi, pengalaman kerja dan lingkungan kerja yang paling dominan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja.

1.4.2 Kegunaan Penelitian

Kegunaan dari penelitian ini adalah :

1. Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan di bidang ketenagakerjaan serta mengevaluasi terhadap produktivitas yang telah dicapai oleh para karyawan selama ini bagi perusahaan.
2. Untuk memberikan gambaran bagi perusahaan diantara variabel – variabel yang diteliti, dimana perusahaan dapat memberikan perhatian yang lebih terhadap variabel yang memberikan kontribusi paling besar bagi peningkatan produktivitas.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen terdiri dari berbagai bidang yang amat luas dan kompleks, dimana salah satunya adalah manajemen sumber daya manusia disamping bidang manajemen lainnya seperti manajemen pemasaran, manajemen produksi dan manajemen keuangan.

Perhatian manajemen sumber daya manusia banyak menitikberatkan mengenai masalah kepegawaian dalam suatu badan usaha. Ada beberapa pendapat dari para ahli tentang manajemen sumber daya manusia, diantaranya adalah :

1. Menurut Edwin B. Flippo (1981 : 4) manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian dan pemeliharaan tenaga kerja dari masyarakat, individu dan perusahaan.
2. Menurut Heidjrarachman dan Suad Husnan (1994 : 5) manajemen sumber daya manusia sebagai perencanaan , pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan dari pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian dan pemeliharaan tenaga kerja dengan maksud untuk membantu mencapai tujuan perusahaan, individu dan masyarakat.

Masih banyak definisi manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan oleh para ahli lainnya, meskipun bervariasi tetapi pada dasarnya definisi tersebut mempunyai pengertian yang sama.

2.1.1 Fungsi Manajerial Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Gunawan Jiwanto (1985 : 8) fungsi manajerial manajemen sumber daya manusia adalah fungsi yang mempunyai wewenang kepemimpinan terhadap personalia lain. Dalam hal ini direktur, kepala bagian atau penyelia adalah orang – orang yang mempunyai posisi manajerial serta mempunyai dan menjalankan fungsi manajerial.

a. Perencanaan (Planning)

Bagi manajer personalia, perencanaan berarti menentukan terlebih dahulu suatu program personalia yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Tentu saja dalam proses penetapan tujuan ini memerlukan keterlibatan dan partisipasi aktif manajer personalia sesuai dengan keahliannya di bidang sumber daya manusia.

b. Pengorganisasian (Organizing)

Organisasi adalah alat untuk mencapai tujuan. Jika perusahaan telah menetapkan fungsi – fungsi sumber daya manusia tertentu maka para manajer sumber daya manusia harus membentuk suatu organisasi dengan merancang struktur hubungan antara jabatan, personalia dan faktor – faktor fisik, mengingat kompleksnya antara bagian – bagian yang terspesialisasi dan bagian – bagian lain dalam organisasi.

c. Pengarahan (Directing)

Pengarahan dalam suatu organisasi dapat pula disebut cara untuk memotivasi atau memerintah karyawan agar mampu menjalankan apa yang sudah ditetapkan dan direncanakan secara efektif.

d. Pengawasan (Controlling)

Pengawasan adalah fungsi manajemen yang menyangkut masalah pengaturan berbagai kegiatan yang berkaitan dengan rencana personalia yang dirumuskan berdasarkan analisa dan tujuan dasar organisasi.

2.1.2 Fungsi Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Gunawan Jiwanto (1985 : 10) fungsi operasional adalah fungsi yang tidak mempunyai wewenang memerintah melainkan hanya menerima tugas dan menjalankannya dibawah pengawasan fungsi manajerial.

a. Pengadaan Karyawan (Procurement)

Fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang pertama memperoleh jenis karyawan yang tepat dan jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi. Pengadaan karyawan meliputi perencanaan sumber – sumber daya manusia, perekrutan karyawan, seleksi karyawan, penempatan karyawan dan orientasi karyawan.

b. Pelatihan dan Pengembangan Karyawan (Training and Development)

Setelah karyawan diperoleh, mereka harus dikembangkan. Pengembangan karyawan dilakukan untuk meningkatkan ketrampilan, pengetahuan dan sikap mereka melalui program training dan pengembangan yang diperlukan untuk menjalankan tugas – tugas mereka dengan baik.

c. Balas Jasa (Compencation)

Fungsi balas jasa didefinisikan sebagai pemberian penghargaan langsung maupun tidak langsung dan finansial maupun non-finansial yang adil dan

layak kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam pencapaian tujuan organisasi.

d. Pengintegrasian Karyawan (Integration)

Fungsi pengintegrasian karyawan ini menyangkut usaha - usaha untuk memperoleh keselarasan kepentingan karyawan individual, organisasi dan masyarakat. Sebagai akibatnya kita perlu memahami perasaan dan sikap karyawan untuk dipertimbangkan dalam pengambilan keputusan dan kebijakan dalam organisasi.

e. Pemeliharaan Karyawan (Maintenance)

Setelah melaksanakan keempat fungsi diatas secara terus - menerus, maka tugas selanjutnya yang harus dihadapi adalah memelihara atau mempertahankan tenaga kerja yang efektif tersebut. Dengan demikian fungsi pemeliharaan karyawan berkaitan dengan usaha - usaha untuk mempertahankan kesinambungan dari keadaan yang telah dicapai melalui kelima fungsi sebelumnya.

f. Pemutusan Hubungan Kerja (Separation)

Fungsi pemutusan hubungan kerja adalah untuk mengembalikan karyawan tersebut ke masyarakat. Pada umumnya sebagian karyawan belum meninggal dunia sampai habis masa kerjanya. Oleh karena itu perusahaan bertanggung jawab untuk memenuhi kebutuhan - kebutuhan tertentu yang timbul akibat dilakukannya tindakan hubungan kerja, disamping juga menjamin bahwa karyawan atau warga negara yang dikembalikan ke masyarakat berada dalam kondisi sebaik mungkin.

Proses pemutusan hubungan kerja yang utama adalah :

1. Pemensiunan (retirement) karyawan yang berusia lanjut.
2. Perumahan sementara atau pemberhentian (lay off atau release) karyawan muda yang tidak dibutuhkan lagi oleh organisasi.
3. Pemecatan (discharge) karyawan yang tidak memenuhi harapan atau keinginan organisasi.

2.2 Upah

Dewan Penelitian Nasional memberikan definisi upah sebagai berikut :

Upah adalah sesuatu penerimaan sebagai suatu imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan.

Masalah upah adalah merupakan masalah yang kompleks, dimana setiap perusahaan harus menghadapinya. Upah merupakan jumlah keseluruhan uang yang ditetapkan sebagai pengganti jasa yang telah dikeluarkan pekerja. Dalam setiap perusahaan, tenaga kerja merupakan faktor yang penting sebab tanpa adanya tenaga kerja bagaimana perusahaan akan memulai usahanya dan penyuluhan pekerjaannya dan untuk inilah para pekerja akan mendapatkan upah sebagai balas jasa atas tenaga yang diberikan tersebut. Upah yang diterima tersebut merupakan tujuan seorang pekerja dalam melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan.

Jadi upah merupakan salah satu motivasi penting bagi para pegawai / tenaga kerja dalam rangka melaksanakan pekerjaannya. Hal ini tidaklah berarti bahwa tingkat upahlah merupakan pendorong utama. Tingkat upah hanya merupakan

dorongan utama hingga pada dimanaa upah itu belum mencukupi kebutuhan hidup pegawai sepantasnya.

2.3 Gizi dan Kesehatan

Menurut Kol. Kal. Susilo Martoyo (1994 : 128) yang dimaksud dengan kesehatan pada dasarnya adalah kesehatan jasmani maupun rohani. Seorang disebut “ sehat jasmani “ apabila seluruh unsur organisme badaniah seseorang itu berfungsi normal dan baik, berarti tanpa sakit, tanpa mengidap penyakit, dan tanpa kelemahan fisik. Sedangkan “ sehat rohaniah “ apabila seorang sudah berhasil mengadaptasikan dirinya pada organisasi dimana ia bekerja.

Menurut A.S. Moenir (1983 : 207) kesehatan kerja adalah suatu usaha dan keadaan yang memungkinkan seseorang mempertahankan kondisi kesehatannya dalam pekerjaan.

Pihak manajemen berkewajiban untuk menyelenggarakan usaha kesehatan untuk para karyawannya. Menurut A.S. Moenir (1983 : 207 – 208) usaha – usaha tersebut dapat dilakukan dengan cara :

1. Menciptakan ruang dan lingkungan kerja sedemikian rupa sehingga memenuhi

syarat kesehatan :

- Tersedianya air bersih
- Alat penerangan yang cukup
- Ventilasi udara yang cukup
- Pengaturan barang yang rapi
- Kebersihan ruangan / tempat kerja

- Membuang sisa – sisa pekerjaan (limbah)
- 2. Menyediakan jenis makanan dan bahan bagi pekerja – pekerja.
- 3. Secara berkala mengadakan pemeriksaan umum terhadap pegawai / pekerja mengenai kesehatannya.
- 4. Memberikan penggantian biaya pengobatan dan perawatan atau dapat juga dilakukan pengobatan sendiri melalui poliklinik atau apotik yang ditunjuk oleh organisasi kerja yang bersangkutan.
- 5. Mengusahakan asuransi pegawai terhadap kecelakaan yang mungkin terjadi.
- 6. Menyediakan alat perlengkapan kesehatan darurat.
- 7. Menyediakan perlengkapan yang berhubungan erat dengan kesehatan pegawai.

2.4 Senioritas

Dalam suatu perusahaan tentunya terdapat karyawan yang masa kerjanya paling lama dan paling sedikit. Pada umumnya lamanya karyawan dalam bekerja akan mempengaruhi karir dan kesejahteraan karyawan tersebut. Seperti yang dikemukakan Heidjrarachman dan Suan Husnan (1981 : 116), penentuan senioritas ini disamping untuk penentuan usul promosi, juga menyangkut masalah – masalah kepegawaian (personalia) yang lain seperti :

1. ' lay off "
2. transfer
3. penentuan giliran kerja
4. penentuan hari libur

5. penentuan jenis pekerjaan

Senioritas juga dapat menentukan dalam menentukan demotion (penurunan pangkat) dan penentuan besarnya struktur upah.

Dua dasar yang biasa dipakai untuk menentukan promosi menurut Heidjrarachman dan Suad Husnan (1981 : 116) adalah kecakapan kerja dan senioritas. Pihak karyawan menghendaki unsur senioritas lebih ditekankan dalam penentuan promosi ini. Mereka berpendapat bahwa makin lama masa kerja, makin berpengalaman seseorang sehingga diharapkan kecakapan kerja makin baik.

2.5 Lingkungan Kerja

Suatu perusahaan akan dapat melaksanakan kegiatan operasional perusahaan jika didukung oleh lingkungan kerja yang baik dan sesuai dengan yang diinginkan. Lingkungan kerja ini selain meliputi hubungan antara karyawan dengan atasan serta antara sesama karyawan juga dipengaruhi faktor lain.

Menurut Heidjrarachman (1981 : 79-80) lingkungan kerja dibagi dua yaitu :

1. Lingkungan Intern

Termasuk dalam lingkungan intern ini adalah kegiatan koordinasi antara fungsi personalia dengan fungsi organisasi/perusahaan lainnya, seperti fungsi produksi, pemasaran, keuangan maupun fungsi administrasi.

2. Lingkungan Ekstern

Lingkungan ekstern merupakan situasi dan kondisi yang ada diluar organisasi dan biasanya sukar untuk dikendalikan oleh organisasi. Berbagai macam lingkungan ekstern antara lain lingkungan ekonomi, politik, sosial, budaya,

hukum, peraturan pemerintah, teknologi, etik, agama, hankamnas dan lain lain.

Jika suasana kerja dapat terjalin dengan harmonis maka karyawan dalam bekerja merasa senang, tenang dan nyaman sehingga akan meningkatkan produktivitas.

2.6 Produktivitas

2.6.1 Pengertian Produktivitas

Dalam Ilmu ekonomi, produktivitas merupakan ratio antara hasil kegiatan (output) dan segala pengorbanan untuk mencapai atau mewujudkan hasil (input). Keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya tergantung pada banyaknya mesin – mesin yang digunakan, atau tingginya hasil produksi yang dicapai tetapi juga tergantung pada kondisi karyawannya. Oleh sebab itu apabila perusahaan ingin meningkatkan produktivitas kerja, maka perusahaan tidak boleh melepaskan pandangannya dari segi konsepsi kerja.

Produktivitas kerja dari seorang karyawan suatu perusahaan adalah penting karena merupakan suatu faktor maju mundurnya suatu perusahaan sangat tergantung pada tingkat produktivitas kerja karyawannya. Dengan demikian produktivitas kerja merupakan faktor penting yang dapat mendukung dalam bekerja, tidak seperti yang diharapkan maka apa yang ditargetkan untuk dicapai sangat kecil sekali.

Pada dasarnya produktivitas dapat dilihat dari bagaimana seseorang melakukan pekerjaan dengan baik, sedang produksi dapat diukur dari jumlah yang dihasilkan orang. Suatu pekerjaan yang dilakukan dengan baik akan menghasilkan

suatu pekerjaan yang baik pula. Disini diberikan suatu gambaran bila seorang melakukan pekerjaan dengan baik pada suatu bidang tertentu maka produktivitas yang dihasilkan akan baik, sebaik dari segi kualitas dan kuantitas.

Banyak definisi mengenai produktivitas yang dikemukakan oleh para ahli, antara lain :

- a. Menurut John Soeprihanto (1987 : 6) produktivitas dapat diartikan sebagai kemampuan seperangkat sumber – sumber ekonomi untuk menghasilkan sesuatu atau diartikan juga sebagai perbandingan antara pengorbanan (input) dan penghasilan (output).
- b. Menurut Prof. Drs.N.Soetrisno Hadi,MA (1994 : 10) Produktivitas adalah satuan ukuran yang menunjukkan perimbangan antara input dan output.
- c. Menurut Drs.N.Soetjipto (1977 : 469) Produktivitas adalah kekuatan menghasilkan atau jumlah yang bisa dihasilkan oleh setiap pekerja dalam jangka waktu tertentu atau tingkat efisiensi yang produktif dari setiap usaha.

Jadi dapat dikatakan bahwa produktivitas kerja adalah kesanggupan pekerja dalam menghasilkan jumlah tertentu dan dalam waktu tertentu pula. Produktivitas merupakan suatu sikap yang selalu emncari perbaikan terhadap apa yang telah dicapai, suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan dengan lebih baik pada hari ini dari pada hari kemarin, dan hari esok akan lebih baik lagi dari hari ini.

Untuk dapat meningkatkan produktivitas seorang pemimpin pertama – tama harus melihat sumber daya manusia atau karyawan yang ada pada perusahaan itu. Karena sumber daya manusia memegang peranan utama dalam meningkatkan

produktivitas karena alat produksi dan teknologi pada hakekatnya merupakan hasil karya manusia. Dengan demikian sangat perlu bila tenaga kerja tersebut mendapat pelatihan peralatan dan kesempatan berprestasi. Namun semua itu yang lebih penting adalah tiap karyawan perlu mempunyai sikap dan etika kerja serta motivasi yang baik.

2.6.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas

Produktivitas dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijaksanaan pemerintah. Faktor – faktor tersebut saling mempengaruhi produktivitas baik langsung maupun tidak langsung.

Menurut J. Ravianto (1985 : 22) faktor – faktor tersebut antara lain :

1. Pendidikan dan Latihan

Pendidikan membentuk dan menambah pengetahuan seseorang yang mengerjakan sesuatu dengan lebih baik, cepat dan tepat. Sedangkan latihan membentuk dan meningkatkan ketrampilan kerja. Dengan demikian semakin tinggi tingkat pendidikan dan ketrampilan seseorang, semakin tinggi pula tingkat produktivitas kerjanya.

2. Gizi dan Kesehatan

Keadaan gizi dan kesehatan yang baik akan memberikan kemampuan dan kesegaran fisik dan mental dalam melakukan pekerjaan, hal tersebut juga dapat mempengaruhi produktivitas kerja seseorang. Dengan demikian, faktor gizi dan kesehatan seseorang sangat mempengaruhi kemampuannya dalam

pendidikan dan latihan. Oleh sebab itu, keadaan gizi dan eksehatan yang rendah adalm masyarakat secara tidak langsung dapat menurunkan tingkat produktivitas.

3. Penghasilan dan Jaminan Sosial

Penghasilan dan jaminan sosial dalam arti imbalan / penghargaan, ternyata dapat menjamin pendorong untuk dapat bekerja lebih produktif. Dalam perusahaan, pemberian penghasilan dan jaminan sosial tercermin dalam pengupahan. Karyawan yang menghasilkan lebih banyak akan mendapat upah dan jaminan sosial yang lebih banyak. Sistem pengupahan seperti ini bukan saja untuk menjamin upah atas prestasi seseorang tetapi juga untuk mendorong setiap karyawan agar berprestasi lebih baik.

4. Kesempatan Kerja

Tingkat produktivitas seseorang juga tergantung pada kesempatan kerja yang terbuka padanya. Kesempatan dalam hal ini sekaligus dalam berarti kesempatan untuk bekerja, kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan pendidikan dan ketrampialn tiap - tiap oarang dan kesempatan untuk mengembangkan diri. Ketrampilan tertentu akan selalu berkembang apabila digunakan secara terus menerus. Dengan kata lain untuk meningkatkan produktivitas dalam masyarakat erat hubungannya denagn perluasan kesempatan kerja dengan harapan bahwa setiap orang ingin bekerja sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya.

5. Manajemen

Rendahnya produktivitas kerja seseorang sering diakibatkan oleh salah penempatan dalam arti bahwa seseorang itu ditempatkan dalam pekerjaan yang sesuai dengan pendidikan dan ketrampilannya. Salah penempatan ini terjadi karena dua hal yaitu karena kelemahan dalam manajemen atau pimpinan yang kurang mengetahui gambaran tugas yang sebenarnya dan bawahan di lingkungannya. Serta salah penempatan akan terjadi karena tidak ada keseimbangan pasar kerja. Dengan demikian faktor manajemen sangat berperan dalam peningkatan produktivitas kerja seseorang langsung melalui pengorganisasian dan tata prosedur yang memperkecil pemborosan maupun secara tidak langsung menciptakan jaminan kesempatan bagi seseorang untuk berkembang, penyediaan fasilitas latihan, perbaikan penghasilan dan jaminan sosial.

6. Kebijakan Pemerintah

Usaha peningkatan produktivitas kerja sangat sensitif terhadap kebijakan pemerintah dibidang produksi, investasi, perijinan usaha, teknologi, fiskal, harga distribusi dan lain - lain. Tiap - tiap kebijaksanaan dibidang tersebut mempengaruhi produktivitas.

2.6.3 Peningkatan Produktivitas

Menurut Payaman, J. Simanjutak (1983, hal.25) peningkatan produktivitas tenaga kerja dapat dikelompokkan dalam beberapa bentuk yaitu :

- a. Menggunakan sumber daya (masukan) yang sedikit diperoleh jumlah produkdi (keluaran) yang sedikit.
- b. Menggunakan sumber daya (masukan) yang lebih tinggi sedikit diperoleh jumlah produksi (keluaran) yang lebih banyak.
- c. Menggunakan sumber daya (masukan) yang lebih banyak diperoleh hasil yang lebih banyak.

Menurut International Labour Office (1975 : 70) usaha – usaha untuk meningkatkan produktivitas dapat dilakukan dengan beberapa cara yaitu :

1. Penanaman Modal

Cara ini merupakan cara langsung yang dapat menaikkan produktivitas dengan sifatnya antara lain :

- a. Mengembangkan proses dasar atau perbaikan yang pokok dari proses yang ada. Caranya dengan riset pasar, riset penerapan. Tetapi cara ini memerlukan biaya yang mahal dan banyak memakan waktu.
- b. Mendirikan pabrik / memasang perlengkapan yang lebih atau dengan kapasitas yang lebih tinggi.

2. Manajemen Yang Baik

Manajemen yang baik dapat meningkatkan produktivitas kerja. Cara ini berusaha untuk mendekati perbaikan manajemen untuk mengurangi terjadinya pemborosan. Adapun cara – cara ini meliputi :

a) Menekan Kadar Kerja Proses

Menekan kadar kerja proses artinya dengan riset terhadap produk, usaha percobaan, perencanaan proses, penelitian kerja dan analisa nilai.

Penggunaan cara ini biayanya tinggi dan luas perbaikan produktivitas terbatas.

b) Menekan Kadar Kerja produk

Cara ini dengan riset terhadap produk mengembang produk manajemen, penelitian dan analisa nilai. Penggunaan ini dengan biaya yang tidak terlalu tinggi dibandingkan dengan cara yang terdahulu. Luas perbaikan terbatas dan jangka waktu mencapai hasil umumnya berbulan – bulan.

c) Mengurangi Waktu Yang Tidak Efektif

Pengurangan waktu yang tidak efektif dijalankan dengan cara kebijaksanaan dalam pemasaran, perencanaan dan pengawasan bahan baku, kebijaksanaan kepegawain.

2.7 Pengukuran Produktivitas

Rumus pengukuran produktivitas memang berbeda - beda. Metode pengukuran berbeda untuk maksud berbeda. Namun yang penting dari konsep produktivitas adalah mengadakan pengukuran dengan metode pengukuran yang konsisten, untuk melihat perbandingan sebelum dan setelah diadakan intervensi perbaikan cara kerja, penerapna teknologi dan manajemen. Konsep produktivitas mencakup pendekatan teknologi dan pendekatan manajerial. Secara teknis produktivitas dapat dilihat dengan rumus :

$$\text{Produktivitas} = \frac{\text{Jumlah yang dihasilkan}}{\text{Jumlah masukan yang dipakai}}$$

Dari rumus diatas dapat dilihat bahwa yang diperhatikan bukan saja jumlah yang dihasilkan atau output tetapi juga masukan yang dipakai. Jika hanya

kenaikan jumlah yang dihasilkan yang dapat dilihat, maka prestasi sebenarnya tidak akan nampak, karena tanpa memperhitungkan jumlah masukan yang dipakai. Produktivitas dikatakan total apabila saluran produktivitas dan semua faktor masukan diperhitungkan.

2.8 Perumusan Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan yang mungkin diterima atau mungkin ditolak. Penolakan dan penerimaan hipotesis sangat tergantung dari hasil - hasil penyelidikan dan fakta - fakta yang dikumpulkan.

Menurut Koentjoroningrat (1983 : 28) hipotesis adalah :

Merupakan pernyataan - pernyataan tentang suatu hubungan tertentu antara variable - variable yang digunakan, sifatnya adalah sementara dan hal ini berarti bahwa suatu hipotesis dapat dirubah atau diganti hipotesis yang lebih tepat. Tujuan dirumuskannya hipotesis adalah menggambarkan hubungan antara variable - variable yang ada sebagai petunjuk bagaimana hubungan itu terjadi.

Maka dari permasalahan di atas, penulis mengajukan hipotesis yang akan diuji kebenarannya. Adapun hipotesis yang dikemukakan adalah sebagai berikut :

1. Faktor upah, gizi, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan.
2. Upah merupakan faktor yang paling dominan diantara faktor - faktor lain dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Untuk memperoleh data yang diperlukan maka perlu adanya kegiatan penelitian, baik itu penelitian lapangan maupun penelitian kepustakaan. Dalam penyusunan skripsi ini penulis memilih lokasi penelitian pada perusahaan PT. KINGASRI PRATAMA SEMARANG yang berlokasi di Jalan Singoyudan I, Desa Muktiharjo, Kaligawe, Semarang.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Setiap mengadakan penelitian harus mengetahui apa yang akan diteliti dan siapa yang menjadi populasinya. Menurut H. Hadari Nawawi (1983 : 141) populasi adalah keseluruhan dari obyek penelitian yang terdiri dari manusia, benda – benda, hewan, tumbuhan, gejala – gejala atau peristiwa – peristiwa sebagai sumber data yang mempunyai karakteristik tertentu dalam penelitian. Sedangkan Masri Singaribun (1990 : 108) berpendapat populasi adalah kumpulan dari seluruh individu dengan kualitas serta ciri – ciri yang telah ditetapkan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada perusahaan PT. Kingasri Pratama Semarang yang jumlahnya 128 orang.

3.2.2 Sampel

Menurut Sutrisno Hadi (1998 : 221) sampel adalah bagian dari populasi yaitu sejumlah penduduk yang jumlahnya kurang dari jumlah populasi. Sampel harus memiliki paling sedikit satu sifat yang sama, baik sifat kodrat maupun sifat pengkhususan.

Dalam penentuan besarnya sampel Winarno Surahmad (1985 : 100) mengatakan bahwa jika populasi kurang dari 100 maka sampel yang representatif adalah 50 % dan apabila jumlah populasi lebih dari 100 maka sampel yang representatif adalah 15 %.

Oleh karena itu dalam penulisan skripsi ini penulis mengambil sampel dengan jumlah 30 orang. Sampel ini diambil dari perhitungan $15\% \times 128 = 19$, untuk memperoleh data yang lebih representatif penulis mengambil sampel sebanyak 30 responden.

Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik non random sampling, karena tidak semua subyek dan individu pada populasi mendapat kemungkinan yang sama untuk dijadikan sampel. Teknik non random sampling yang digunakan adalah teknik quota. Dalam sampling quota, penanya diminta untuk mewawancarai beberapa individu yang jumlahnya sudah ditentukan dan biasanya dilakukan dengan memberi daftar pertanyaan atau quisionare.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Untuk dapat menyusun skripsi ini agar baik diperlukan adanya pengumpulan data yang membantu dalam menyelesaikan masalah. Dalam hal ini, penulis menggunakan metode penelitian antara lain :

1. *Field Research* (Penelitian Lapangan)

Yaitu penulis langsung datang ke obyek penelitian dengan mencatat kejadian kejadian atau kegiatan – kegiatan yang ada pada PT. Kingasri Pratama Semarang, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah :

a. Observasi

Yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara pengamatan dan pencatatan secara langsung kepada responden agar dapat diperoleh data yang sesuai dengan data yang diteliti. Dengan metode ini diperoleh data data informasi melalui keterangan – keterangan pihak yang bersangkutan yaitu karyawan PT. Kingasri Pratama Semarang. Data ini meliputi sejarah singkat perusahaan beserta gambaran umumnya, struktur organisasi, proses produksi, besarnya UMR, tunjangan yang diberikan, proses produksi serta data – data lain yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

b. Interview (Wawancara)

Yaitu pengumpulan data dengan dilakukan dengan memberikan pertanyaan – pertanyaan pada pihak yang berwenang untuk mendapatkan keterangan yang diperlukan dengan menggunakan alat bantu quistionare yaitu metode pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan

untuk dijawab oleh orang - orang yang dijadikan responden. Dengan menggunakan metode ini akan didapat data umum maupun data khusus diantaranya data upah tenaga kerja, data jumlah tenaga kerja, data identitas responden serta data – data lain yang berkaitan dengan variabel variabel yang akan diteliti.

Dengan menggunakan metode tersebut diperoleh *data primer* yaitu data yang langsung dan segera diperoleh dari sumber data yang diteliti. Dalam hal ini adalah data yang diperoleh dari pihak karyawan yang menjadi obyek penelitian.

2. *Library Research* (Penelitian Kepustakaan)

Yaitu pengumpulan data yang diperoleh dengan melalui kepustakaan untuk memperoleh data tambahan yang berhubungan dengan obyek yang diteliti. Penggunaan metode ini diperoleh *data sekunder* yaitu data yang diperoleh dari hasil kegiatan orang lain yang berupa buku ilmiah atau brosur yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti sebagai landasan atau dukungan teori. Data sekunder yang diperoleh berupa data dari buku – buku literatur yang berkaitan dengan variabel – variabel yang diteliti meliputi landasan teori serta brosur – brosur yang diperoleh dari pihak perusahaan.

Metode pengumpulan data *Field Research* dan *Library Research* yang menghasilkan *data primer* dan *data sekunder* diatas akan dipakai untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini.

3.4 Definisi Operasional

1. Tingkat Upah

Upah adalah jumlah keseluruhan yang ditetapkan sebagai pengganti jasa yang telah dikeluarkan oleh tenaga kerja melalui syarat – syarat tertentu. Pada penelitian ini, tingkat upah yang diterima karyawan dalam satuan waktu tertentu. Karena upah yang diterima tiap responden berbeda maka penulis mengklasifikasikan tingkat upah menjadi 4 bagian yaitu :

- Kurang dari Rp. 75.000,-
- Antara Rp. 75.000,- sampai dengan Rp. 175.000,-
- Antara Rp.175.000,- sampai dengan Rp. 275.000,-
- Lebih dari Rp. 275.000,-

2. Gizi

Kondisi gizi dan kesehatan yang baik akan memberikan kemampuan fisik dan kesegaran mental dalam melakukan pekerjaan. Dalam suatu perusahaan kecukupan pemberian gizi oleh perusahaan bagi karyawan sangat penting. Hal ini dapat diwujudkan dengan pemberian uang makan yang cukup atau pemberian fasilitas kesehatan serta pemberian makan yang memenuhi standart gizi.

3. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja disini diartikan dengan lamanya masa kerja seorang karyawan dalam bekerja. Sedangkan jenjang lamanya karyawan dalam bekerja dibagi dalam 4 kelompok, yaitu :

- Antara 1 – 2 tahun

- Antara 3 – 4 tahun
- Antara 5 – 6 tahun
- Lebih dari 6 tahun

4. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja disini adalah keadaan yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan. Ruang lingkup dari lingkungan kerja adalah :

- Hubungan antara karyawan dengan atasannya
- Hubungan antara karyawan dengan karyawan lainnya
- Fasilitas penerangan
- Pengaturan sirkulasi udara

3.5 Pengukuran Variabel

Dalam penelitian ini terdapat 4 variabel bebas dan 1 variabel terikat. Empat variabel bebas yaitu upah, gizi, pengalaman kerja dan lingkungan kerja. Sedangkan variabel terikat yaitu produktivitas kerja karyawan.

Untuk mengukur variabel – variabel yang ada digunakan cara pemberian skor pada masing – masing variabel dalam angket penelitian atau quistionare. Untuk lebih jelasnya pemberian skor dapat diklasifikasikan sebagai berikut :

| No : | KETERANGAN | SKOR |
|------|---------------|------|
| 1. | Sangat tinggi | 5 |
| 2. | Tinggi | 4 |
| 3. | Cukup | 3 |

| | | |
|----|---------------|---|
| 4. | Rendah | 2 |
| 5. | Sangat rendah | 1 |

3.6 Analisa Data

Dalam menganalisa data, penulis membatasi analisa dengan menggunakan analisa sebagai berikut :

1. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui hubungan yang ada diantara variabel - variabel yang diteliti sehingga dari hubungan yang diperoleh akan dapat ditaksir variabel yang satu apabila variabel yang lain diketahui.

$$Y = A_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + E$$

$$Y = \text{Produktivitas kerja}$$

$$A_0 = \text{Konstanta}$$

$$X_1 = \text{Upah}$$

$$X_2 = \text{Gizi}$$

$$X_3 = \text{Pengalaman kerja}$$

$$X_4 = \text{Lingkungan kerja}$$

$$E = \text{Distribusi error}$$

Dengan menggunakan persamaan regresi linier berganda diatas dapat ditemukan besarnya koefisien A_0 , β_1 , β_2 , β_3 , β_4 sehingga dapat pula ditemukan persamaan regresinya.

2. Uji Signifikasi

a. Uji - t

Untuk menguji signifikansi koefisien regresi secara parsial digunakan

Uji - t dengan rumus :

$$t_{hi.i} = \frac{.bi.}{Se i}$$

Dimana :

$t_{hi.i}$ = t hitung untuk uji $\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4$

b_i = koefisien $\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4$

$Se i$ = standart kesalahan $\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4$

Rumus ini digunakan untuk mengetahui pengaruh masing - masing variabel terhadap variabel terikat.

Hipotesanya adalah :

1. $H_0 : \beta_1 = 0$, berarti tidak ada pengaruh antara variabel X_1 (upah) terhadap variabel Y (produktivitas kerja)

$H_1 : \beta_1 \neq 0$, berarti ada pengaruh positif antara variabel X_1 (upah) terhadap variabel Y (produktivitas kerja)

2. $H_0 : \beta_2 = 0$, berarti tidak ada pengaruh antara variabel X_2 (gizi) terhadap variabel Y (produktivitas kerja)

$H_1 : \beta_2 \neq 0$, berarti ada pengaruh positif antara variabel X_2 (gizi) terhadap variabel Y (produktivitas kerja)

3. $H_0 : \beta_3 = 0$, berarti tidak ada pengaruh antara variabel X_3 (pengalaman kerja) terhadap variabel Y (produktivitas kerja)

$H_1 : \beta_3 \neq 0$, berarti ada pengaruh positif antara variabel X_3
(pengalaman kerja) terhadap variabel Y
(produktivitas kerja)

4. $H_0 : \beta_4 = 0$, berarti tidak ada pengaruh antara variabel X_4
(lingkungan kerja) terhadap variabel Y (produktivitas
kerja)

$H_1 : \beta_2 \neq 0$, berarti ada pengaruh positif antara variabel X_4
(lingkungan kerja) terhadap variabel Y (produktivitas
kerja)

Dari pengujian diatas, apabila nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel maka untuk tingkat kepercayaan 95 % dan derajat kebebasan ($N-K-1$), H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sebaliknya apabila t-hitung lebih kecil dari t-tabel pada tingkat kebebasan dan kepercayaan yang sama maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

b. Uji - F

Untuk menguji signifikansi pengaruh X_1, X_2, X_3, X_4 secara bersama -sama / simultan terhadap Y dilakukan dengan uji - F. Untuk mencari F-hitung digunakan rumus :

$$F = \frac{R^2 (K - 1)}{(1 - R^2) / (N - K)}$$

R^2 = Koefisien Determinasi Berganda

N = Jumlah responden

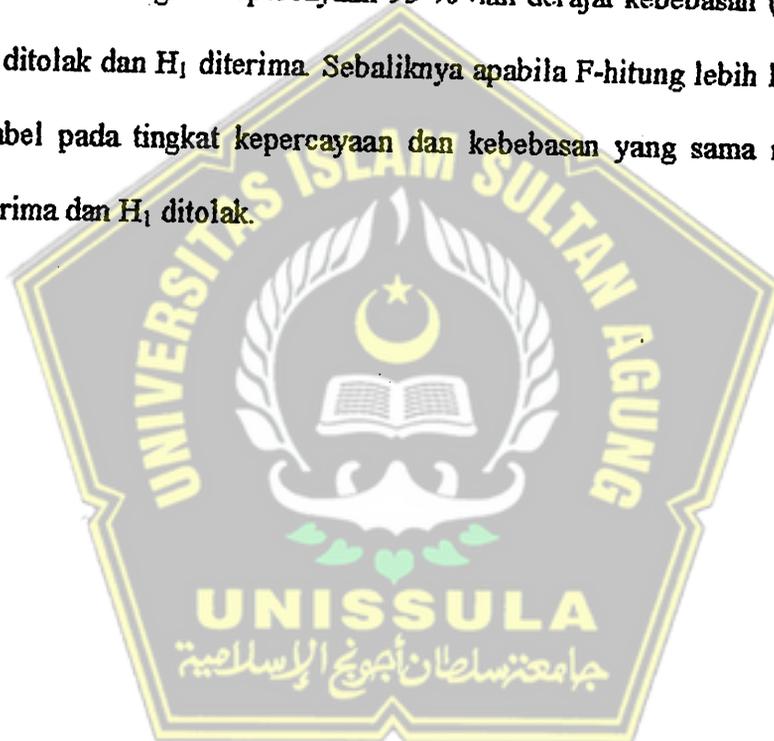
K = Jumlah parameter

Hipotesa statistik dalam pengujian ini adalah :

$H_0 = \beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4 = 0$, berarti tidak ada pengaruh X_1, X_2, X_3, X_4 terhadap Y

$H_1 = \beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4 \neq 0$, berarti ada pengaruh positif X_1, X_2, X_3, X_4 secara simultan terhadap Y

Dari pengujian diatas, apabila nilai F -hitung lebih besar dari F -tabel maka untuk tingkat kepercayaan 95 % dan derajat kebebasan ($N-K-1$), H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sebaliknya apabila F -hitung lebih kecil dari F -tabel pada tingkat kepercayaan dan kebebasan yang sama maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.



BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat Perusahaan

Mengingat semakin majunya perkembangan sarana transportasi maka kebutuhan akan ban sebagai salah satu komponen penting pada suatu jasa transportasi akan semakin meningkat.

Untuk memenuhi kebutuhan ban tersebut dapat dilakukan berbagai usaha. Diantaranya dengan melakukan daur ulang dari ban agar dapat digunakan kembali. Adanya teknologi atau usaha untuk mendaur ulang ban bekas itulah yang menjadi latar belakang berdirinya PT Kingasri Pratama.

PT Kingasri Pratama didirikan pada tanggal 7 Oktober 1980. Pada tanggal tersebut, Bapak Suprpto mendirikan sebuah perusahaan perseorangan yang bergerak di bidang pembuatan kompon karet telapak ban.

Pada awal berdirinya, PT Kingasri Pratama memproduksi kompon karet telapak ban hanya untuk memenuhi permintaan dari CV Sumber Maju. Tetapi pada perkembangan PT Kingasri Pratama juga melayani permintaan kompon karet telapak ban dari pabrik lain yang juga bergerak di bidang daur ulang ban bekas. Hasil produksi dari PT Kingasri Pratama sekarang sudah dapat menjangkau pasaran di berbagai di Jawa Tengah dan Jawa Timur.

4.2 Letak Perusahaan

Kantor dan pabrik PT Kingasri Pratama berlokasi di Jln. Singoyudan I, Kelurahan Muktiharjo lor, Kaligawe Semarang, Jawa Tengah.

Alasan didalam pemilihan tempat di Semarang adalah :

1. Mudah mendapatkan ijin, pendirian bangunan dikarenakan lokasi pabrik terletak di dekat kawasan LIK (Lingkungan Industri kecil) di Semarang.
2. Mudah mendapatkan bahan dasar, terutama karet yaitu PTP IX serta mudah mengirimkan hasil produksinya karena dekat dengan jalan raya yang merupakan sarana memudahkan proses distribusi barang.

4.3 Struktur Organisasi

Dalam struktur organisasi yang baik terdapat pembagian tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang jelas. Dengan adanya struktur organisasi yang baik akan memudahkan pimpinan mengkoordinir, mengarahkan, dan mengawasi kegiatan-kegiatan perusahaan.

Struktur organisasi PT Kingasri Pratama adalah :

Direktur : Bp. Christian Riady

Wakil Direktur I : Ibu. Kartika

Wakil Direktur II : Bp. Sudarmin

General Manager : Bp. Sunaryo

Wakil General Manager : Ibu Maryanthi

Manager Keuangan : Ibu Shinta

Manager Personalia : Bp. Hariyanto

Manager Pabrik : Bp. Saputra Yaliya

Manager Pemasaran : Bp. Hartono

Manager Litbang : Bp. Budi Santoso

Manager Umum : Ibu Sri Andani

Adapun tugas dari masing-masing bagian dalam perusahaan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Direktur

merupakan tingkat manajemen yang paling tinggi dalam organisasi perusahaan, yang bertanggung jawab atas kelangsungan hidup perusahaan. Dan merupakan pengambil keputusan-keputusan penting dalam perusahaan.

2. Wakil Direktur

Tugasnya adalah membantu pucuk pimpinan perusahaan dalam merumuskan rencana dan kebijaksanaan perusahaan serta tanggung-jawab atas pelaksanaan kegiatan perusahaan sesuai dengan rencana strategi dan kebijaksanaan yang telah ditetapkan.

3. General Manajer

Tugasnya adalah bertanggung jawab atas pengkoordinasian, pengarahan terhadap pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh para manajer.

4. Manajer Pemasaran

Tugasnya adalah bertanggung jawab atas perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan kegiatan pemasaran hasil produksi perusahaan serta pengiriman pada distributor dan konsumen sesuai ketentuan yang berlaku.

5. Manajer Pabrik

Tugasnya adalah bertanggung-jawab atas perencanaan pengkoordinasian, pengarahan dan pengawasan terhadap seluruh kegiatan menyangkut masalah produksi teknik secara keseluruhan sesuai dengan kebijakan dan program yang telah ditetapkan.

6. Manajer Keuangan

Tugasnya adalah bertanggung-jawab atas pengkoordinasian pengarahan, pelaksanaan terhadap seluruh kegiatan yang menyangkut masalah keuangan serta bertanggung jawab dalam penyusunan laporan keuangan.

7. Manajer Personalia

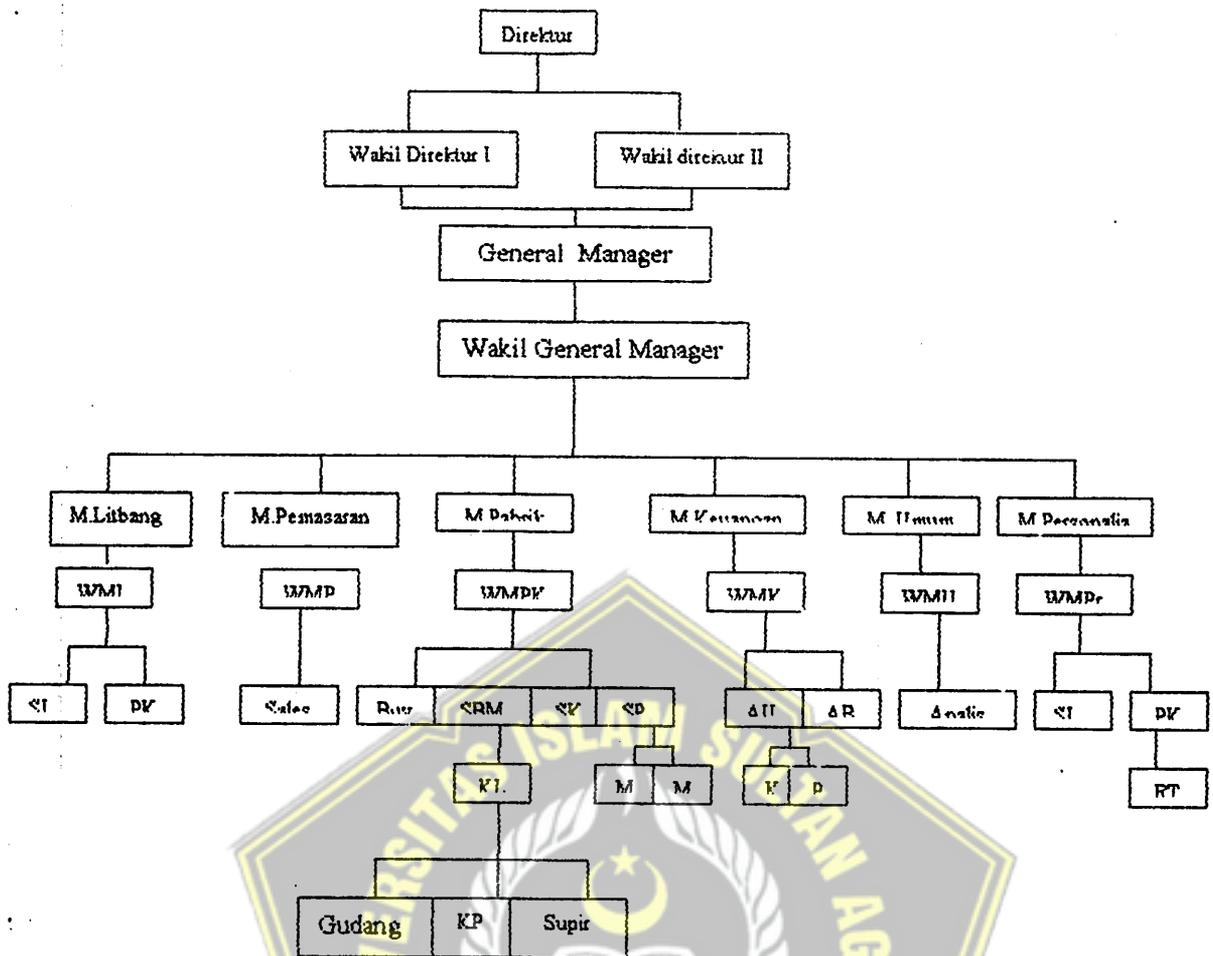
Tugasnya adalah bertanggung jawab atas perencanaan, pengadaan, mengkoordinasi serta pengawasan terhadap tenaga kerja.

8. Manajer Umum

Tugasnya adalah dibidang pengadaan bahan baku, bahan pembantu, suku cadang dan peralatan kantor serta bertanggung jawab atas perencanaan, pengkoordinasian dan pengawasan kegiatan.

9. Manajer Litbang

Tugasnya adalah bertanggung-jawab dalam pelaksanaan pemeriksaan, pengawasan mutu, melaporkan hasilnya serta memberi saran untuk pengembangan usaha.



Gambar 4.1 : Struktur Organisasi PT. Kingasri Pratama Semarang Tahun

1999

Sumber Gambar : Bagian Personalia PT. Kingasri Pratama Semarang

Keterangan :

1. WML : Wakil Manajer Litbang
2. WMP : Wakil Manajer Pemasaran
3. WMPk : Wakil Manajer Pabrik
4. WMK : Wakil Manajer Keuangan
5. WMU : Wakil Manajer Umum
6. WMPr : Wakil Manajer Personalia

7. SL : Supervisor laboratorium
8. PK : Pengontrol Kualitas
9. SBM : Supervisor Bahan Mentah
10. SK : Supervisor Kompon
11. SP : Supervisor Pemeliharaan
12. AU : Akuntansi Umum
13. AB : Akuntansi Biaya
14. Prn : Personalia
15. KL : Koordinator Lapangan
16. M : Mekanik
17. L : Listrik
18. K : kasir
19. P : Payroll
20. RT : Rumah Tangga
21. KP : Karyawan Produksi



4.4. Tenaga Kerja

Tenaga kerja PT Kingasri Pratama berjumlah 128 orang dengan tenaga kerja wanita 22 orang dan tenaga kerja pria 106 orang. Penempatan tenaga kerja sebagai berikut :

| | |
|-------------------------------------|-----------|
| Direktur utama dan wakil | : 3 orang |
| General Manajer | : 2 orang |
| Manajer Keuangan | : 2 orang |
| Manajer Administrasi dan Personalia | : 2 orang |
| Manajer Pabrik | : 2 orang |
| Manajer Pemasaran | : 2 orang |
| Manajer Litbang | : 2 orang |
| Kasir | : 3 orang |
| Payroll | : 2 orang |
| Akuntansi Umum | : 2 orang |
| Akuntansi Biaya | : 2 orang |
| Personalia | : 2 orang |
| Hubungan Masyarakat | : 1 orang |
| Supir | : 4 orang |
| Rumah Tangga | : 2 orang |
| Pembelian | : 2 orang |
| Gudang | : 2 orang |
| Supervisor Bahan Mentah | : 2 orang |
| Supervisor Kompon | : 2 orang |

| | |
|-------------------------|------------|
| Supervisor Pemeliharaan | : 2 orang |
| Mekanik | : 1 orang |
| Listrik | : 1 orang |
| Koordinator Lapangan | : 2 orang |
| Salesman | : 5 orang |
| Supervisor Laboratorium | : 2 orang |
| Pengontrol Kualitas | : 1 orang |
| Analisis | : 1 orang |
| Karyawan Produksi | : 72 orang |

4.5 Sistem Pembayaran Upah / Gaji Karyawan

Sistem pembayaran upah / gaji pada PT Kingasri Pratama adalah sistem pembayaran per bulan. Jadi upah / gaji di bayarkan setiap akhir bulan.

Tabel 4.1

Upah Tenaga Kerja Per Hari
PT. Kingasri Pratama
Tahun 1994 - 1998

| Tahun | UMR | Upah Tenaga Kerja |
|-------|---------|-------------------|
| 1994 | Rp 2700 | Rp 3000 |
| 1995 | Rp 3000 | Rp 3300 |
| 1996 | Rp 3400 | Rp 3700 |
| 1997 | Rp 3767 | Rp 4000 |
| 1998 | Rp 4300 | Rp 4600 |

Sumber Data : Bagian Personalia PT. Kingasri Pratama

4.6 Jaminan Sosial Dan Tunjangan

- a. Perusahaan mengikuti JAMSOSTEK
- b. Tunjangan hari raya
- c. Wisata bersama
- d. Dibentuk SPSI
- e. Cuti tahunan selama 10 hari, apabila ada hajatan diberi cuti 2 hari
- f. Cuti melahirkan selama 3 bulan

4.7 Produksi

4.7.1 Bahan bahan yang digunakan

Bahan – bahan yang diperlukan untuk memproduksi kompon telapak ban vulkanisir adalah :

- a. Karet alam

Merupakan bahan dasar untuk membuat kompon karet telapak ban.

- b. Karbon Hitam GPFN 660

Berguna untuk membuat agar kompon karet telapak ban tidak cepat terkikis atau terkena abrasi.

- c. Minyak Parafin

Berguna untuk mengkilapkan kompon karet telapak ban.

- d. Asam Stearat

Berguna untuk membuat agar kompon karet telapak ban tidak terlalu keras.

- e. Air Sabun

Berguna agar antar kompon karet telapak ban tidak lengket sewaktu ditumpuk.

f. Sulfur

4.7.2 Proses Produksi

a. Tahap I

1) Pemotongan

Proses pemotongan bertujuan untuk memotong bahan baku karet menjadi bagian-bagian yang lebih kecil, sehingga akan mempermudah penimbangannya dan mempermudah proses mastikasi.

2) Penimbangan

Penimbangan bertujuan untuk menentukan banyaknya bahan-bahan kimia yang harus ditambahkan ke dalam karet.

b. Tahap II

1) Mastikasi

Proses ini berguna untuk melunakkan karet mentah, agar mudah dicampur dengan bahan-bahan kimia. Pada proses ini digunakan mesin banbury. Jadi pada proses ini karet akan lumer.

2) Pencampuran

Proses pencampuran adalah proses mencampurkan karet yang telah dimastikasi dengan bahan-bahan kimia, dilakukan di mesin *banbury*.

c. Tahap III

1) Penggilingan I

Setelah proses pencampuran selesai, maka gumpalan kompon akan keluar melalui sliding door menuju *open mill* yang terdiri dari dua buah rotor yang berputar dengan arah berlawanan. Untuk rol bagian depan

kecepatannya 19 rpm dan rol belakang 21 rpm, sehingga karet tergiling ke arah rol depan, sambil sekali-kali karetnya dipotong dan permukaanya dibalik-balik agar kompon tersebut benar-benar homogen dan kompon menjadi lembaran.

Selama penggilingan kompon, yang perlu diperhatikan adalah suhu kedua rol gilingannya. Pada kedua rol tersebut suhunya dijaga sekitar 40-80 derajat celcius, agar tidak terjadi pra vulkanisasi pada kompon karetnya.

2) Pendinginan

Sesudah kompon dibentuk lembaran pada *open mill*, kemudian kompon tersebut didiamkan minimal 24 jam untuk proses lebih lanjut.

d. Tahap IV

1) Penggilingan II

Kompon yang telah didiamkan 24 jam kemudian diproses lebih lanjut dengan penambahan bahan pencepat dan sulfur, kemudian digiling di *open mill* sampai diperoleh hasil kompon yang merata atau homogen. Setelah kompon homogen dicelupkan di dalam air sabun yang dimaksudkan agar kompon tidak lengket sewaktu ditumpuk.

2) Pendinginan

Setelah di campur dalam air sabun (kadar kurang lebih 5 %) kompon didinginkan di atas gantungan yang berputar dan ditiup kipas angin (*blower*), minimum 8 jam. Kompon yang sudah dingin (suhu di bawah 40 derajat celcius) ditumpuk di tempat tertentu.

e. Tahap V

1) Penggilingan III

Kompon yang sudah dingin, diambil untuk digiling di open mill agar kompon lebih homogen dan juga membentuk lembaran-lembaran yang kemudian dipotong-potong dan dimasukkan ke dalam mesin *extruder*.

2) Pemberian Bentuk

Kompon yang telah dimasukkan ke dalam mesin *extruder* kemudian di saring. Kompon yang telah disaring dimasukkan lagi ke dalam mesin *extruder* lewat *open mill*, sehingga diperoleh bentuk yang memanjang dengan penampang yang tetap seperti ikat pinggang dan di atasnya dialiri air sebagai pendingin.

Tabel 4.2

Jumlah Waktu Produksi Per Tahap

PT.Kingasri Pratama

Tahun 1994 – 1998

| Tahap | Keterangan | Waktu Normal | Waktu Cadangan (10 %) |
|-------|-------------------------------|--------------|--------------------------|
| I | Pemotongan Penimbangan | 0,8 menit | 0,88 menit |
| II | Mastikasi Pencampuran | 0,6 menit | 0,66 menit |
| III | Penggilingan 1 Pendinginan | 0,7 menit | 0,77 menit |
| IV | Penggilingan 2 Pendinginan | 0,8 menit | 0,88 menit |

| | | | |
|---|------------------------------------|-----------|------------|
| V | Penggilingan 3 Pemberian bentuk | 0,7 menit | 0,77 menit |
|---|------------------------------------|-----------|------------|

Sumber Data : Bagian Personalia PT. Kingasri Pratama

Adapun jumlah tenaga kerja yang bekerja dalam tiap tahap dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.3

Jumlah Tenaga Kerja Per Tahap

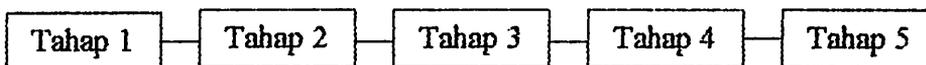
PT.Kingasri Pratama

Tahun 1999

| Tahap | Jumlah Tenaga Kerja |
|-------|---------------------|
| I | 13 |
| II | 15 |
| III | 14 |
| IV | 13 |
| V | 17 |

Sumber Data : Bagian Personalia PT. Kingasri Pratama

Sedangkan alur tahap produksi pada PT.Kingasri Pratama dapat dilihat di bawah ini.



**Gambar 4.2 Bagan Alur Produksi PT. Kingasri Pratama
Tahun 1994 - 1999**

Sumber gambar : Bagian Personalia PT. Kingasri Pratama

4.7.3 Jenis Prdduksi

Yaitu kompon karet telapak ban.

4.7.4 Jumlah produksi

Volume produksi Pt. Kingasri Pratama ini tiap tahun mengalami kenaikan, lebih-iebih saat krisis moneter ini yang mempengaruhi kenaikan permintaan akan ban vulkanisir, hal ini disebabkan karena harga ban baru menjadi mahal. Di bawah ini adalah volume produksi PT.Kingasri Pratama dari tahun 1994 sampai 1998.

Tabel 4.4.
Jumlah Volume Produksi
PT. Kingasri Pratama
Tahun 1994 - 1998

| Tahun | Jumlah Volume produksi (Kg) |
|-------|------------------------------|
| 1994 | 986.475 |
| 1995 | 1.258.423 |
| 1996 | 1.454.729 |
| 1997 | 1.545.541 |
| 1998 | 1.746.783 |

Sumber Data : Bagian Personalia PT. Kingasri Pratama

4.8 Pemasaran

4.8.1 Daerah pemasaran

Daerah pemasaran PT. Kingasri Pratama meliputi daerah Jawa Tengah dan Jawa Timur.

a. Pemasaran hasil produksi di Jawa Tengah

| | |
|----------|------------|
| Magelang | Purworejo |
| Pati | Purwokerto |
| Kudus | Semarang |

b. Pemasaran hasil produksi di Jawa Timur

| | |
|--------|------------|
| Jember | Banyuwangi |
| Blitar | |

4.8.2 Sistem Pemasaran

Sistem yang dipergunakan oleh PT. Kingasri Pratama ini adalah dengan melakukan pendekatan terhadap pabrik-pabrik ataupun konsumen yang dapat menggunakan produk mereka.

Di samping itu kegiatan pemasaran juga didukung oleh adanya kegiatan-kegiatan promosi dengan periklanan (melalui surat kabar, majalah dan spanduk dan poster), promosi penjualan (melalui pameran dan potongan harga) serta personal selling (dengan di bantu oleh salesman, pemberian brosur dan kunjungan rutin).

4.8.3 Penetapan Harga

Penetapan harga di PT. Kingasri Pratama biasanya disesuaikan dengan banyaknya jumlah yang dibeli oleh konsumen. Dan lamanya konsumen menjadi langganan PT Kingasri Pratama juga menjadi salah satu acuan PT Kingasri Pratama dalam menentukan harga produk.

BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Identitas Responden

Sebelum melakukan analisa data, terlebih dahulu penulis mengumpulkan data yang dibutuhkan dengan cara memberikan quisioner kepada karyawan PT. Kingasri Pratama Semarang yang menjadi obyek penelitian. Dalam penelitian ini responden berjumlah 30 oarng, dari quisioner yang diberikan diperoleh data identitas responden sebagai berikut :

A. Jenis Kelamin Responden

Karyawan yang menjadi responden adalah laki – laki dan perempuan. Dalam penelitian ini perbandingan antara karyawan laki – laki dan perempuan dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 5.1
Jenis kelamin

| No. | Jenis Kelamin | Jumlah | Prosentase |
|-----|---------------|--------|------------|
| 1 | Laki – laki | 23 | 77 % |
| 2 | Perempuan | 7 | 23 % |
| | Jumlah | 30 | 100 % |

Sumber : Data Primer yang diolah

Dari tabel 5.1 diatas terlihat bahwa dari 30 responden yang paling banyak adalah laki – laki dengan jumlah 23 orang atau 77 %, sedangkan yang perempuan berjumlah 7 orang atau 23 %.

B. Umur Responden

Umur karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini ada berbagai tingkatan umur, untuk memudahkan penelitian ini maka umur responden dikelompokkan dalam berbagai tingkatan yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.2
Umur Responden

| No. | Umur Responden | Jumlah | Prosentase |
|-----|-----------------|--------|------------|
| 1 | 20 – 24 tahun | 10 | 33 % |
| 2 | 25 – 29 tahun | 12 | 40 % |
| 3 | 30 – 34 tahun | 6 | 20 % |
| 4 | 35 tahun keatas | 2 | 7 % |
| | Jumlah | 30 | 100 % |

Sumber : Data Primer yang diolah

Dari tabel 5.2 diatas terlihat bahwa dari 30 responden yang paling banyak berumur antara 25 – 29 tahun berjumlah 12 orang atau 40 % sedangkan yang berumur antara 20 – 24 tahun berjumlah 10 orang atau 33 % dan yang 20 % berumur antara 30 - 34 tahun berjumlah 6 orang atau 20 % sedangkan yang berumur 35 tahun keatas berjumlah 2 orang atau 7 %.

C. Tingkat Pendidikan

Pendidikan yang dimiliki oleh karyawan PT. Kingasri Pratama Semarang ada berbagai macam tingkatan, untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 5.3
Tingkat Pendidikan

| No. | Pendidikan Akhir | Jumlah | Prosentase |
|-----|------------------|--------|------------|
| 1 | SD | 2 | 7 % |
| 2 | SLTP | 13 | 43 % |
| 3 | SLTA | 10 | 33 % |
| 4 | Akademi | 3 | 10% |
| 5 | Perguruan Tinggi | 2 | 7 % |
| | Jumlah | 30 | 100 % |

Sumber : Data Primer yang diolah

Tabel 5.3. menunjukkan bahwa dari keseluruhan responden sebanyak 30 orang, sebagian besar pendidikannya adalah tamatan SLTP yaitu sebanyak 13 orang atau 43 %, tamatan SLTA sebanyak 10 orang atau 33 %, tamatan Akademi sebanyak 3 orang atau 10 % sedangkan tamatan SD dan Perguruan Tinggi masing masing sebanyak 2 orang atau 7 %.

D. Lama Bekerja

Lamanya bekerja tiap – tiap responden berbeda sehingga penulis membagi dalam 4 tingkatan yang dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 5.4
Lama bekerja di Perusahaan

| No. | Lama Bekerja | Jumlah | Prosentase |
|-----|----------------|--------|------------|
| 1 | 1 – 2 tahun | 3 | 11 % |
| 2 | 3 – 4 tahun | 14 | 46 % |
| 3 | 5– 6 tahun | 6 | 20 % |
| 4 | 6 tahun keatas | 7 | 23 % |
| | Jumlah | 30 | 100 % |

Sumber : Data Primer yang diolah

Pengalaman bekerja di suatu perusahaan merupakan salah satu bagian dari pendidikan informal, dimana semakin lama bekerja maka karyawan akan semakin berpengalaman atau menguasai bidang pekerjaannya. Adapun dari 30 responden yang paling lama bekerja adalah karyawan yang bekerja selama 3 – 4 tahun yaitu sebanyak 14 orang atau 46 %, yang bekerja selama 6 tahun ke atas sebanyak 7 orang atau 23 %, sedangkan yang bekerja selama 5 – 6 tahun berjumlah 6 orang atau 20 % dan yang bekerja selama 1 – 2 tahun berjumlah 3 orang atau 11 %.

E. Tingkat Upah Per Bulan

Untuk mengetahui besarnya upah yang diterima responden tiap bulan, penulis membagi 4 tingkatan besarnya upah yang dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 5.5
Tingkat Upah Per Bulan

| No. | Lama Bekerja | Jumlah | Prosentase |
|-----|--------------------------|--------|------------|
| 1 | Kurang dari 75.000,- | 2 | 7 % |
| 2 | Antara 75.000 – 175.000 | 7 | 23 % |
| 3 | Antara 175.000 – 275.000 | 11 | 37 % |
| 4 | Lebih dari 275.000 | 10 | 33 % |
| | Jumlah | 30 | 100 % |

Sumber : Data Primer yang diolah

Dari tabel 5.5 diatas dapat diketahui bahwa tingkat upah antara Rp 175.000 – Rp 275.000,- sebanyak 11 orang atau 37 %, tingkat upah lebih dari Rp 275.000,- sebanyak 10 orang atau 33 % sedangkan tingkat upah antara Rp.75.000,- Rp175.000,- sebanyak 7 orang atau 23 % dan tingkat upah kurang dari Rp 75.000,- sebanyak 2 orang atau 7 %.

5.2. Hasil Uji Regresi

Analisa regresi berganda ini untuk meramalkan besarnya pengaruh variabel independen secara bersama – sama terhadap variabel dependen pengaruh upah (X_1), gizi (X_2), pengalaman kerja (X_3), lingkungan kerja (X_4) terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan perhitungan program SPSS (lampiran 4) diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut :

Tabel 5.6

REKAPITULASI ANALISIS REGRESI BERGANDA

| Variabel | Koef. Regresi | T - hitung | Prob. | F Ratio | Prob. | R.Squared |
|-----------|---------------|------------|---------|---------|-----------|-----------|
| X_1 | 0,3524 | 5,496 | 0,00001 | | | |
| X_2 | 0,2247 | 2,880 | 0,00803 | | | |
| X_3 | 0,1319 | 2,163 | 0,04027 | | | |
| X_4 | 0,1407 | 2,360 | 0,02640 | | | |
| Konstanta | 2,2858 | | | | | |
| | | | | 34,702 | 7.231E-10 | 0,8474 |

$$\text{Rumus} = Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4$$

$$Y = 2,2858 + 0,3524 X_1 + 0,2247 X_2 + 0,1319 X_3 + 0,1407 X_4$$

Dari persamaan diatas terlihat bahwa :

1. Nilai a menunjukkan bila X_1 , X_2 , X_3 dan $X_4 = 0$ maka $Y = 2,2858$
2. Nilai β_1 menunjukkan bila X_1 mengalami kenaikan sebesar satu satuan dengan menganggap X_2 , X_3 , X_4 konstan maka akan meningkatkan Y sebanyak 0,3524 satuan

3. Nilai β_2 menunjukkan bila X_2 mengalami kenaikan sebesar satu satuan dengan menganggap X_1 , X_3 , X_4 konstan maka akan meningkatkan Y sebanyak 0,2247 satuan
4. Nilai β_3 menunjukkan bila X_3 mengalami kenaikan sebesar satu satuan dengan menganggap X_1 , X_2 , X_4 konstan maka akan meningkatkan Y sebanyak 0,1319 satuan
5. Nilai β_4 menunjukkan bila X_4 mengalami kenaikan sebesar satu satuan dengan menganggap X_1 , X_2 , X_3 konstan maka akan meningkatkan Y sebanyak 0,1407 satuan

5.3 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara upah (X_1), gizi (X_2), pengalaman kerja (X_3) dan lingkungan kerja (X_4) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y), yang pada perhitungan dapat diketahui melalui hasil program microstast (lampiran 4) yaitu $R^2 = 0,8474$ yang artinya bahwa 84,74 % perubahan variabel Y disebabkan oleh pengaruh perubahan variabel X_1 , X_2 , X_3 , dan X_4 secara bersama – sama dan sisanya 15,26 % dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti.

5.4 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dimaksudkan sebagai suatu proses pengujian terhadap hasil analisis yang telah ditetapkan berdasarkan perhitungan yang digunakan, dimana sesuai dengan batas – batas tertentu signifikan tidaknya hasil perhitungan

itu ditentukan dan selanjutnya diterima atau di tolak. Untuk pengujian hipotesis ini dipergunakan Uji - t dan Uji - F, dimana diterima atau ditolaknya hipotesis dilakukan dengan cara membandingkan t - hitung dengan t-tabel dan F - hitung dengan F - tabel.

Besar dari F - hitung lebih besar F - tabel pada tingkat keyakinan tertentu dikatakan hasil regresi linier berganda signifikan sehingga hipotesis (H_0) diterima. Tetapi bila sebaliknya menunjukkan hasil regresi tidak signifikan sehingga hipotesis (H_1) tidak diterima.

5.4.1 Pengujian Hasil Uji - t

1. Pengujian hipotesis variabel upah (X_1) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y)

a. Hipotesis yang diajukan :

$H_0 : \beta_1 = 0$ Artinya tidak ada pengaruh antara upah terhadap Produktivitas kerja karyawan

$H_1 : \beta_1 \neq 0$ Artinya ada pengaruh antara upah terhadap Produktivitas kerja karyawan

b. Apabila t-hitung > t-tabel, H_0 ditolak dan H_1 diterima berarti terdapat pengaruh antara upah terhadap produktivitas kerja karyawan sedangkan apabila t - hitung < t - tabel H_0 diterima dan H_1 ditolak berarti tidak terdapat pengaruh antara upah terhadap produktivitas kerja karyawan

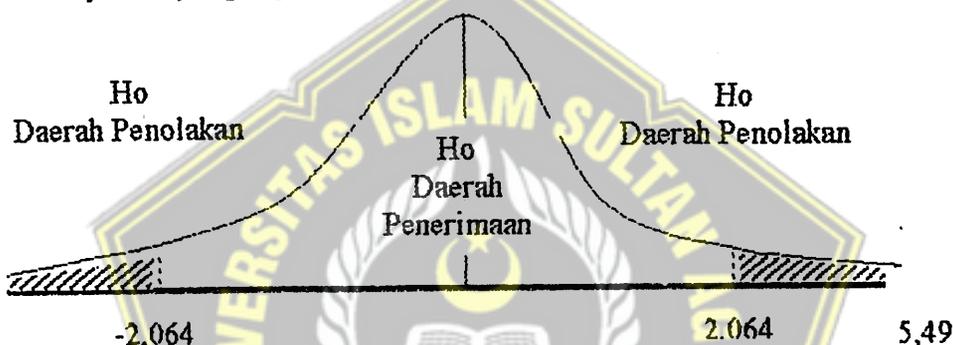
c. Kriteria pengujian.

1. Distribusi t dengan derajat kebebasan ($n - k - 1$)

2. Taraf signifikan (α) = $\alpha/2 = 0,05/2 = 0,025$

3. Uji dua sisi

Berdasarkan pada lampiran 4 perhitungan program microstaad diperoleh t – hitung sebesar 5,496 dan t – tabel (lampiran 6) sebesar 2,064. Dengan demikian nilai t – hitung lebih besar dari pada t – tabel. Jadi H_0 ditolak dan H_1 diterima, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh secara positif antara upah terhadap produktivitas kerja karyawan yang dapat ditunjukkan dalam gambar berikut :



GAMBAR 5.1 : DIAGRAM UJI - t REGRESI LINIER BERGANDA PENGARUH ANTARA X_1 (UPAH) TERHADAP Y (PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN)

Dari gambar diatas dapat dilihat bahwa upah mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan artinya jika upah diberikan perusahaan pada karyawan maka dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan

2. Pengujian hipotesis untuk variabel gizi (X_2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y)

a. Hipotesis yang diajukan :

$H_0 : \beta_2 = 0$ Artinya tidak ada pengaruh antara gizi terhadap Produktivitas kerja karyawan

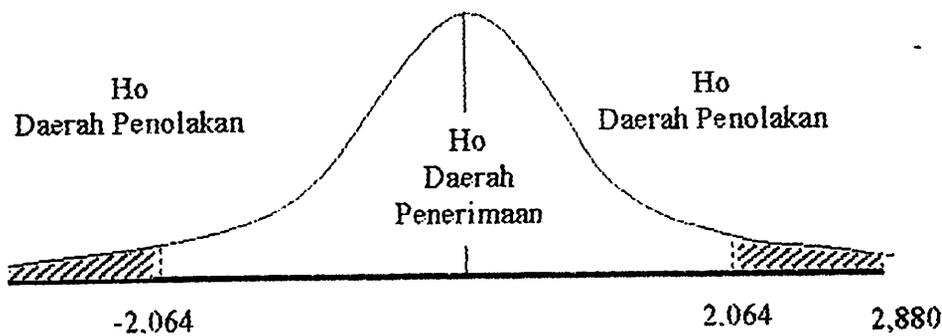
$H_1 : \beta_2 \neq 0$ Artinya ada pengaruh antara gizi terhadap Produktivitas kerja karyawan

- b. Apabila $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, H_0 ditolak dan H_1 diterima berarti terdapat pengaruh antara gizi terhadap produktivitas kerja karyawan sedangkan apabila $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$, H_0 diterima dan H_1 ditolak berarti tidak terdapat pengaruh antara gizi terhadap produktivitas kerja karyawan.

e. Kriteria pengujian.

1. Distribusi t dengan derajat kebebasan $(n - k - 1)$
2. Taraf signifikan $(\alpha) = \alpha/2 = 0,05/2 = 0,025$
3. Uji dua sisi

Berdasarkan pada lampiran 4 perhitungan microstaat diperoleh $t\text{-hitung}$ sebesar 2,380 dan $t\text{-tabel}$ (Lampiran 6) sebesar 2,064. Dengan demikian nilai $t\text{-hitung}$ lebih besar dari pada $t\text{-tabel}$. Jadi H_0 ditolak dan H_1 diterima, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh secara positif antara gizi terhadap produktivitas kerja karyawan yang ditunjukkan dalam gambar berikut :



GAMBAR 5.2 : DIAGRAM UJI T REGRESI LINIER BERGANDA PENGARUH ANTARA X_2 (GIZI) TERHADAP Y (PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN)

Dari gambar diatas dapat dilihat bahwa gizi mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan artinya jika gizi diberikan perusahaan pada karyawan maka dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan

3. Pengujian hipotesis untuk variabel pengalaman kerja (X_3) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).

a. Hipotesis yang diajukan :

$H_0 : \beta_3 = 0$ Artinya tidak ada pengaruh antara pengalaman kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan

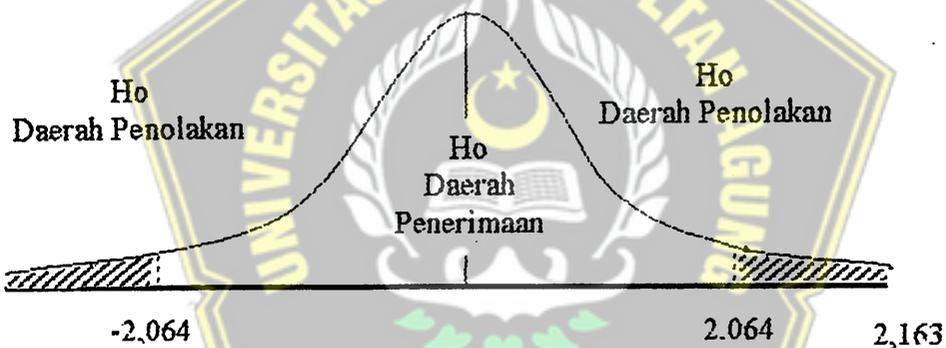
$H_1 : \beta_3 \neq 0$ Artinya ada pengaruh antara pengalaman kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan

b. Apabila $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, H_0 ditolak dan H_1 diterima berarti terdapat pengaruh antara pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan sedangkan apabila $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$, H_0 diterima dan H_1 ditolak berarti tidak terdapat pengaruh antara pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

c. Kriteria pengujian.

1. Distribusi t dengan derajat kebebasan ($n - k - 1$)
2. Taraf signifikan (α) = $\alpha/2 = 0,05/2 = 0,025$
3. Uji dua sisi

Berdasarkan pada lampiran 4 perhitungan microstaat diperoleh t - hitung sebesar 2,163 dan t - tabel (lampiran 6) sebesar 2,064. Dengan demikian nilai t - hitung lebih besar dari pada t - tabel. Jadi H_0 ditolak dan H_1 diterima, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh secara positif antara pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan yang ditunjukkan dalam gambar berikut :



GAMBAR 5.3 : DIAGRAM Uji T REGRESI LINIER BERGANDA PENGARUH ANTARA X_3 (PENGALAMAN KERJA) TERHADAP Y (PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN)

Dari gambar diatas dapat dilihat bahwa pengalaman kerja mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan artinya jika pengalaman kerja yang dimiliki karyawan maka dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan

4. Pengujian hipotesis untuk variabel lingkungan kerja (X_4) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).

a. Hipotesis yang diajukan :

$H_0 : \beta_2 = 0$ Artinya tidak ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan

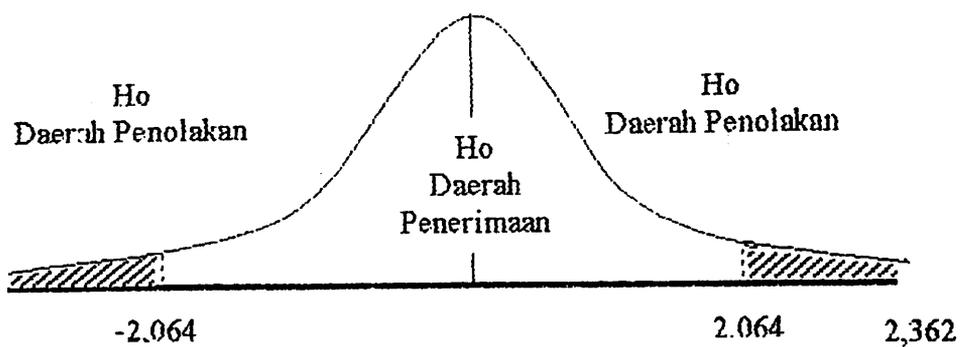
$H_1 : \beta_2 \neq 0$ Artinya ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan

b. Apabila t -hitung $>$ t -tabel, H_0 ditolak dan H_1 diterima berarti terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan sedangkan apabila t -hitung $<$ t -tabel, H_0 diterima dan H_1 ditolak berarti tidak terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

c. Kriteria pengujian.

1. Distribusi t dengan derajat kebebasan ($n - k - 1$)
2. Taraf signifikan (α) = $\alpha/2 = 0,05/2 = 0,025$
3. Uji dua sisi

Berdasarkan pada lampiran 4 perhitungan microstaat diperoleh t - hitung sebesar 2,360 dan t - tabel (lampiran 6) sebesar 2,064. Dengan demikian nilai t - hitung lebih besar dari pada t - tabel. Jadi H_0 ditolak dan H_1 diterima, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh secara positif antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan yang ditunjukkan dalam gambar berikut :



GAMBAR 5.4 : DIAGRAM UJI T REGRESI LINIER BERGANDA PENGARUH ANTARA X_1 (LINGKUNGAN KERJA) TERHADAP Y (PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN)

Dari gambar diatas dapat dilihat bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan artinya lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan

5.4.2 Pengujian hasil Uji - F

Pengujian hipotesis analisis linier berganda ini untuk mengetahui pengaruh antara variabel - variabel yang diteliti yaitu upah, gizi, pengalaman kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Tahap - tahap pengujian hipotesis adalah

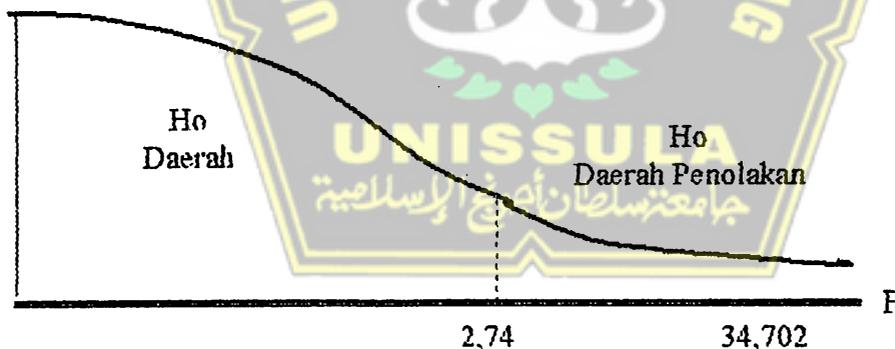
- a. $H_0 : \beta_1 : \beta_2 : \beta_3 : \beta_4 = 0$ Artinya tidak ada pengaruh antara upah, gizi, pengalaman kerja dan lingkungan kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan

$H_1 : \beta_1 : \beta_2 : \beta_3 : \beta_4 \neq 0$ Artinya ada pengaruh antara upah, gizi, pengalaman kerja dan lingkungan kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan

b. Kriteria pengujian

1. Derajat Kebebasan Distribusi F (K) (n - k - 1)
2. Taraf signifikan (α) = 0,05 / 5%
3. Uji pihak kanan.

Berdasarkan pada lampiran 4 perhitungan microstaat diperoleh F-hitung sebesar 34,702 dan F-tabel (lampiran 7) sebesar 2,74 dengan demikian nilai F-hitung lebih besar dari pada nilai F-tabel. Sehingga H_0 ditolak dan H_1 terima. Dengan demikian dapat disimpulkan ada pengaruh antara variabel - variabel yang diteliti secara bersama - sama terhadap produktivitas yang ditunjukkan dalam gambar berikut ini :

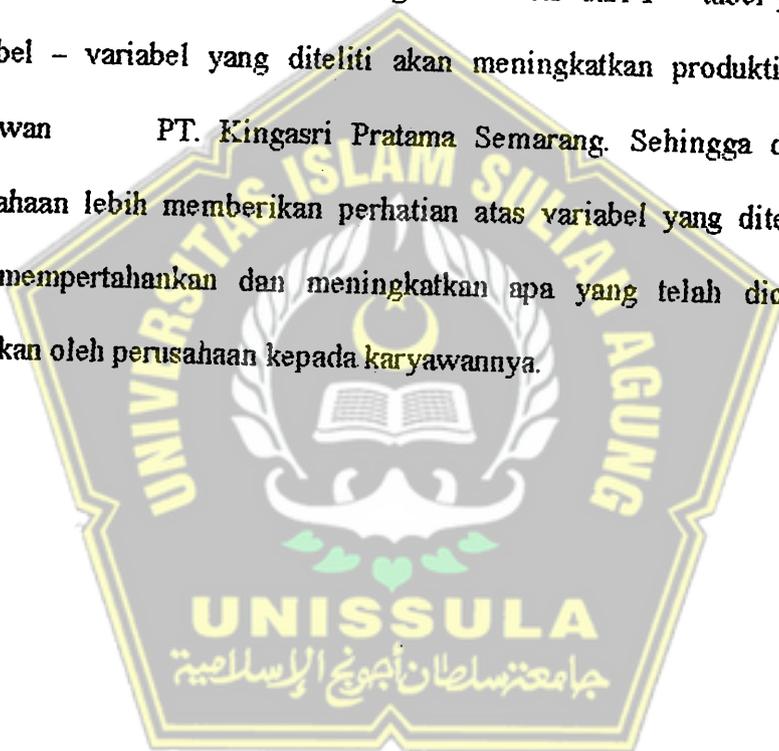


GAMBAR 5.5 : DIAGRAM UJI - F REGRESI LINIER BERGANDA PENGARUH ANTARAVARIABEL - VARIABEL YANG DI TELITI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

Dari gambar diatas dapat diketahui bahwa F -hitung lebih besar dari F - tabel, yaitu F - hitung sebesar 34,702 dan F - tabel sebesar 2,74 dan

ini berarti jika upah, gizi, pengalaman kerja dan lingkungan kerja yang diberikan perusahaan kepada para karyawannya dengan baik maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat.

Setelah diuraikan diatas, dapat dilihat bahwa hasil perhitungan program microstaat mempunyai pengaruh positif. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis Uji - t dan Uji - F dimana semua hasil t - hitung lebih besar dari t - tabel dan F - hitung lebih besar dari F - tabel yang berarti variabel - variabel yang diteliti akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT. Kingasri Pratama Semarang. Sehingga disini pihak perusahaan lebih memberikan perhatian atas variabel yang diteliti dengan cara mempertahankan dan meningkatkan apa yang telah dicapai dan diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya.



BAB VI

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan analisa data yang telah diuraikan sebelumnya, maka penulis dapat menarik kesimpulan dan memberikan saran – saran sebagai berikut :

6.1. Kesimpulan

- a. Berdasarkan penghitungan regresi berganda diperoleh persamaan $Y = 2,2858 + 0,3524 X_1 + 0,2247 X_2 + 0,1319 X_3 + 0,1407 X_4$. Hal ini berarti bahwa X_1 (upah), X_2 (gizi), X_3 (pengalaman kerja) dan X_4 (lingkungan kerja) mempunyai pengaruh yang positif terhadap Y (Produktivitas kerja).
- b. Berdasarkan hasil penghitungan persamaan regresi berganda diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,8474 Hal ini berarti bahwa 84,74 % Y (Produktivitas kerja) dipengaruhi oleh X_1 (upah) dan X_2 (gizi), X_3 (pengalaman kerja), X_4 (lingkungan kerja) sedang sisanya sebesar 15,26 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.
- c. Berdasarkan penghitungan Uji – t antara variabel – variabel independen yang diteliti dengan variabel dependen diperoleh hasil sebagai berikut :
 - X_1 (upah) dengan Y (produktivitas kerja) diperoleh t – hitung > t – tabel (5,496 > 2,064). Hal ini berarti bahwa X_1 (upah) mempunyai pengaruh positif terhadap Y (produktivitas kerja).

- X_2 (gizi) dengan Y (produktivitas kerja) diperoleh t - hitung $>$ t - tabel ($2,880 > 2,064$). Hal ini berarti bahwa X_2 (gizi) mempunyai pengaruh positif terhadap Y (produktifitas kerja).
 - X_3 (pengalaman kerja) dengan Y (produktivitas kerja) diperoleh t - hitung $>$ t - tabel ($2,163 > 2,064$). Hal ini berarti bahwa X_3 (pengalaman kerja) mempunyai pengaruh positif terhadap Y (produktivitas kerja).
 - X_4 (lingkungan kerja) dengan Y (produktivitas kerja) diperoleh t - hitung $>$ t - tabel ($2,360 > 2,064$). Hal ini berarti bahwa X_4 (lingkungan kerja) mempunyai pengaruh positif terhadap Y (produktifitas kerja).
- d. Berdasarkan penghitungan Uji F diketahui bahwa F hitung $>$ F tabel ($34,702 > 2,74$). Hal ini berarti bahwa X_1 (upah) , X_2 (gizi) X_3 (pengalaman kerja) dan X_4 (lingkungan kerja) secara bersama - sama (simultan) mempunyai pengaruh yang positif terhadap Y (Produktivitas kerja).
- e. Penghitungan melalui program microstaat menunjukkan bahwa hasil dari Uji- t dan Uji-F menunjukkan hasil yang positif dimana variabel X_1 (Upah), X_2 (Gizi), X_3 (Pengalaman Kerja) dan X_4 (Lingkungan Kerja) berpengaruh positif terhadap Y (Produktivitas Kerja) sehingga hipotesis pertama terbukti.
- f. Dari hasil analisa perhitungan microstaat menunjukkan bahwa hasil Uji- t dan Uji-F ternyata variabel X_1 (Upah) merupakan variabel yang paling dominan diantara variabel yang diteliti sehingga hipotesis kedua terbukti.

6.2. Saran - saran

Adapun saran – saran yang diajukan penulis sebagai bahan pertimbangan bagi pihak perusahaan adalah sebagai berikut :

- a. Diantara variabel – variabel yang diteliti variabel X_1 (Upah) ternyata mempunyai pengaruh yang paling besar sehingga perusahaan lebih memperhatikan variabel ini dengan cara mempertahankan upah yang telah diberikan, peningkatan kesejahteraan karyawan dan pemberian tunjangan lain dengan tidak mengabaikan variabel yang lainnya.
- b. Variabel – variabel yang diteliti semuanya mempunyai pengaruh positif terhadap peningkatan produktivitas kerja maka pihak PT. Kingasri Pratama Semarang harus tetap mempertahankan dan meningkatkan keadaan ini agar karyawan lebih baik dalam bekerja.
- c. Produktivitas kerja tidak dicapai oleh variabel yang diteliti yaitu upah, gizi, pengalaman kerja dan lingkungan kerja akan tetapi harus didukung oleh faktor lain yaitu motivasi karyawan dalam bekerja, sumber daya manusia yang berkualitas, serta faktor lain yang menunjang tercapainya tujuan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Flippo, Edwin, B. 1981, *Manajemen Personalia*, Jilid I, Erlangga, Jakarta
- Gujarati, Damodar dan Zair, Sumarno, 1997, *Ekonometrika Dasar*, Erlangga Jakarta
- Hadi, Sutrisno, 1994, *Analisis Regresi*, Cetakan V, Andi Offset, Yogyakarta
- International Labour Office, 1975, *Penelitian Kerja dan Produktivitas*, Erlangga Jakarta
- Jiwanto, Gunawan, 1985, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi I, Andi Offset dan Pusat Pengembangan FE. UAJY, Jakarta
- Koentjoroningrat, 1983, *Metode Penelitian Masyarakat*, Gramedia, Jakarta
- Martoyo, Susilo, Kal, 1994, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 3, BPFE, Yogyakarta
- Moenir, A.S., 1983, *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*, Gunung Agung Jakarta
- Nawawi, Hadari, H., 1983, *Metode Penelitian Bidang Sosial*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta
- Ranupandojo, Heidjrarachman dan Husnan, Suad, 1994, *Manajemen Personalia* Edisi IV, BPFE, Yogyakarta
- Ranupandojo, Heidjrarachman 1981, *Manajemen Personalia, Mengenal Permasalahan Dalam Praktek*, BPFE, Yogyakarta
- Ravianto, J., 1985, *Produktivitas dan Tenaga Kerja Indonesia*, Lembaga SIUP, Jakarta
- Simanjutak, Payaman, J., 1983, *Produktivitas Kerja, Pengertian dan Ruang Lingkupnya*, Prisma LP3ES, Jakarta
- Soeprihanto, John, 1984, *Manajemen Personalia*, Edisi I, BPFE UGM, Yogyakarta

Surahmad, Winarno, 1985, *Dasar – dasar Metode Tehknik*, Pengantar Penelitian Ilmiah, Bandung

Sutjipto, N., 1977, *Kamus Tata Laksana Produksi dan Pemasaran*, PT. Bina Ilmu, Surabaya



2. Apakah Upah yang diterima saudara dari perusahaan dapat membantu dalam memenuhi kebutuhan ekonomi keluarga ?
- a. Sangat membantu
 - b. Membantu
 - c. Kurang membantu
 - d. Tidak membantu
 - e. Sangat tidak membantu
3. Apakah dalam memberikan upah perusahaan membedakan menurut jabatan?
- a. Sangat membedakan
 - b. Membedakan
 - c. Kurang membedakan
 - d. Tidak membedakan
 - e. Sangat tidak membedakan

II. Gizi

1. Apakah perusahaan memperhatikan gizi bagi karyawannya?
- a. Sangat memperhatikan
 - b. Memperhatikan
 - c. Kurang memperhatikan
 - d. Tidak memperhatikan
 - e. Sangat tidak memperhatikan
2. Apakah gizi yang diberikan oleh perusahaan memenuhi standart gizi ?
- a. Sangat memenuhi
 - b. Memenuhi
 - c. Kurang memenuhi
 - d. Tidak memenuhi
 - e. Sangat tidak memenuhi
3. Dengan gizi yang diberikan oleh perusahaan, Apakah mempengaruhi kinerja saudara dalam bekerja ?
- a. Sangat mempengaruhi
 - b. Mempengaruhi
 - c. Kurang mempengaruhi
 - d. Tidak mempengaruhi
 - e. Sangat tidak mempengaruhi

c. Kurang mempengaruhi

III. Pengalaman Kerja

1. Apakah saudara mempunyai pengalaman khususnya dibidang vulkanisir ban sebelum masuk di PT. KINGASRI PRATAMA Semarang ?

- a. Banyak pengalaman
- b. Punya pengalaman
- c. Sedikit pengalaman
- d. Tidak pengalaman
- e. Sangat tidak pengalaman

2. Apakah pengalaman yang saudara punya dapat membantu dalam menjalankan tugas saudara sehari – hari ?

- a. Sangat membantu
- b. Membantu
- c. Kurang membantu
- d. Tidak membantu
- e. Sangat tidak membantu

3. Apakah saudara pernah memiliki pengalaman kerja sebelum bekerja pada PT. KINGASRI PRATAMA Semarang ?

- a. Pernah lebih dari 3 kali
- b. Pernah 3 kali
- c. Pernah 2 kali
- d. Pernah 1 kali
- e. Tidak pernah

IV. Lingkungan Kerja

1. Selama ini bagaimana hubungan saudara dengan karyawan atau dengan kata lain hubungan antara karyawan dengan karyawan lainnya ?

- a. Sangat baik
- b. Baik
- d. Tidak baik
- e. Sangat tidak baik

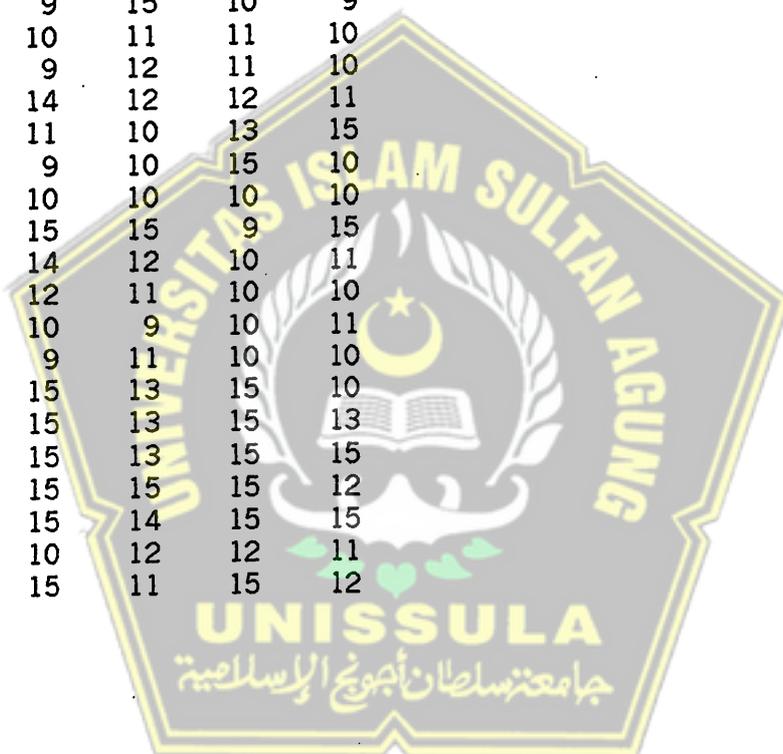
3. Apakah pimpinan saudara dalam meningkatkan produktivitas kerja sering memberikan pengarahan ?

- a. Sangat sering
- b. Sering
- c. Kadang - kadang
- d. Tidak pernah
- e. Tidak pernah sama sekali



Lampiran : 2

| | Y | X1 | X2 | X3 | X4 |
|----|----|----|----|----|----|
| 1 | 15 | 15 | 14 | 15 | 12 |
| 2 | 11 | 11 | 10 | 10 | 15 |
| 3 | 13 | 14 | 15 | 9 | 15 |
| 4 | 13 | 15 | 12 | 10 | 9 |
| 5 | 15 | 15 | 14 | 12 | 14 |
| 6 | 12 | 9 | 14 | 10 | 13 |
| 7 | 14 | 15 | 15 | 13 | 14 |
| 8 | 12 | 10 | 10 | 13 | 15 |
| 9 | 14 | 13 | 14 | 15 | 15 |
| 10 | 13 | 15 | 12 | 15 | 10 |
| 11 | 15 | 14 | 15 | 13 | 15 |
| 12 | 11 | 9 | 15 | 10 | 9 |
| 13 | 11 | 10 | 11 | 11 | 10 |
| 14 | 10 | 9 | 12 | 11 | 10 |
| 15 | 13 | 14 | 12 | 12 | 11 |
| 16 | 12 | 11 | 10 | 13 | 15 |
| 17 | 12 | 9 | 10 | 15 | 10 |
| 18 | 12 | 10 | 10 | 10 | 10 |
| 19 | 15 | 15 | 15 | 9 | 15 |
| 20 | 13 | 14 | 12 | 10 | 11 |
| 21 | 12 | 12 | 11 | 10 | 10 |
| 22 | 11 | 10 | 9 | 10 | 11 |
| 23 | 10 | 9 | 11 | 10 | 10 |
| 24 | 13 | 15 | 13 | 15 | 10 |
| 25 | 15 | 15 | 13 | 15 | 13 |
| 26 | 14 | 15 | 13 | 15 | 15 |
| 27 | 15 | 15 | 15 | 15 | 12 |
| 28 | 15 | 15 | 14 | 15 | 15 |
| 29 | 12 | 10 | 12 | 12 | 11 |
| 30 | 13 | 15 | 11 | 15 | 12 |



Lampiran : 3

..... REGRESSION ANALYSIS

OPEN FILE: C:HAPPY (PRESS 'RETURN' TO USE OPEN FILE)
ENTER: FILE NAME: C:HAPPY

HEADER DATA FOR: C:HAPPY LABEL: PRODUKTIVITAS
NUMBER OF CASES: 30 NUMBER OF VARIABLES: 5

VARIABLE NUMBERS AND NAMES FOR: C:HAPPY
1. Y 2. X1 3. X2 4. X3 5. X4

OPTIONS: A. INPUT ALL CASES
B. INPUT SUBSET OF CASES

ENTER: OPTION: A

OPTIONS: A. INPUT ALL VARIABLES
B. INPUT SUBSET OF VARIABLES

ENTER: OPTION: A

ENTER: VARIABLE NUMBER OF DEPENDENT VARIABLE: 1. Y

ENTER: JOB TITLE:
PRODUKTIVITAS

| INDEX | NAME | PRODUKTIVITAS MEAN | STD.DEV. |
|------------|------|-----------------------|----------|
| 1 | X1 | 12.6000 | 2.4997 |
| 2 | X2 | 12.4667 | 1.8889 |
| 3 | X3 | 12.2667 | 2.2581 |
| 4 | X4 | 12.2333 | 2.2234 |
| DEP. VAR.: | Y | 12.8667 | 1.5698 |

ENTER: NUMBER OF PREDICTOR VARIABLES: 4

ENTER: INDEXES OF PREDICTOR VARIABLES:

- 1: 1. X1
- 2: 2. X2
- 3: 3. X3
- 4: 4. X4

SELECTION OK (Y,N)?Y

OPTIONS: A. FULL MODEL REGRESSION
B. STEPWISE REGRESSION

ENTER: OPTION: A

CALCULATE RESIDUALS (N,Y)? YES

DURBIN-WATSON TEST (N,Y)? YES

ENTER: NUMBER OF DECIMAL PLACES TO BE DISPLAYED FOR COEFFICIENTS
(VALID RANGE= 0 To 9; Default Value= 4): 4

Lampiran : 4

..... REGRESSION ANALYSIS

HEADER DATA FOR: C:HAPPY LABEL: PRODUKTIVITAS
NUMBER OF CASES: 30 NUMBER OF VARIABLES: 5

PRODUKTIVITAS

| INDEX | NAME | MEAN | STD.DEV. |
|------------|------|---------|----------|
| 1 | X1 | 12.6000 | 2.4997 |
| 2 | X2 | 12.4667 | 1.8889 |
| 3 | X3 | 12.2667 | 2.2581 |
| 4 | X4 | 12.2333 | 2.2234 |
| DEP. VAR.: | Y | 12.8667 | 1.5698 |

DEPENDENT VARIABLE: Y

| VAR. | REGRESSION COEFFICIENT | STD. ERROR | T(DF= 25) | PROB. | PARTIAL r ² |
|----------|------------------------|------------|-----------|--------|------------------------|
| X1 | .3524 | .0641 | 5.496 | .00001 | .5471 |
| X2 | .2247 | .0780 | 2.880 | .00803 | .2492 |
| X3 | .1319 | .0610 | 2.163 | .04027 | .1577 |
| X4 | .1407 | .0596 | 2.360 | .02640 | .1822 |
| CONSTANT | 2.2858 | | | | |

STD. ERROR OF EST. = .6605

ADJUSTED R SQUARED = .8230
R SQUARED = .8474
MULTIPLE R = .9205

ANALYSIS OF VARIANCE TABLE

| SOURCE | SUM OF SQUARES | D.F. | MEAN SQUARE | F RATIO | PROB. |
|------------|----------------|------|-------------|---------|-----------|
| REGRESSION | 60.5596 | 4 | 15.1399 | 34.702 | 7.231E-10 |
| RESIDUAL | 10.9071 | 25 | .4363 | | |
| TOTAL | 71.4667 | 29 | | | |

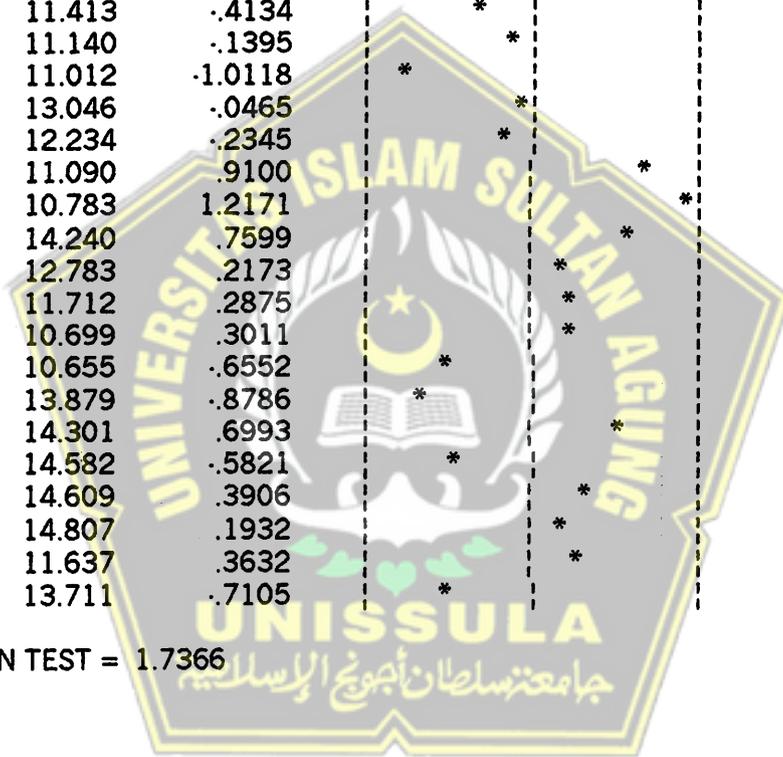
PRESS ANY KEY TO CONTINUE.

Lampiran : 5

STANDARDIZED RESIDUALS

| | OBSERVED | CALCULATED | RESIDUAL | -2.0 | 0 | 2.0 |
|----|----------|------------|----------|------|---|-----|
| 1 | 15.000 | 14.385 | .6153 | | | * |
| 2 | 11.000 | 11.839 | -.8388 | * | | |
| 3 | 13.000 | 13.888 | -.8877 | * | | |
| 4 | 13.000 | 12.854 | .1463 | | * | |
| 5 | 15.000 | 14.270 | .7296 | | | * |
| 6 | 12.000 | 11.751 | .2485 | | * | |
| 7 | 14.000 | 14.627 | -.6270 | * | | |
| 8 | 12.000 | 11.882 | .1179 | | * | |
| 9 | 14.000 | 14.102 | -.1020 | | * | |
| 10 | 13.000 | 13.654 | -.6539 | * | | |
| 11 | 15.000 | 14.415 | .5847 | | | * |
| 12 | 11.000 | 11.413 | -.4134 | * | | |
| 13 | 11.000 | 11.140 | -.1395 | | * | |
| 14 | 10.000 | 11.012 | -1.0118 | * | | |
| 15 | 13.000 | 13.046 | -.0465 | | * | |
| 16 | 12.000 | 12.234 | -.2345 | | * | |
| 17 | 12.000 | 11.090 | .9100 | | | * |
| 18 | 12.000 | 10.783 | 1.2171 | | | * |
| 19 | 15.000 | 14.240 | .7599 | | | * |
| 20 | 13.000 | 12.783 | .2173 | | * | |
| 21 | 12.000 | 11.712 | .2875 | | * | |
| 22 | 11.000 | 10.699 | .3011 | | * | |
| 23 | 10.000 | 10.655 | -.6552 | * | | |
| 24 | 13.000 | 13.879 | -.8786 | * | | |
| 25 | 15.000 | 14.301 | .6993 | | * | |
| 26 | 14.000 | 14.582 | -.5821 | * | | |
| 27 | 15.000 | 14.609 | .3906 | | * | |
| 28 | 15.000 | 14.807 | .1932 | | * | |
| 29 | 12.000 | 11.637 | .3632 | | * | |
| 30 | 13.000 | 13.711 | -.7105 | * | | |

DURBIN-WATSON TEST = 1.7366



Tabel D.2 Titik persentasi distribusi t

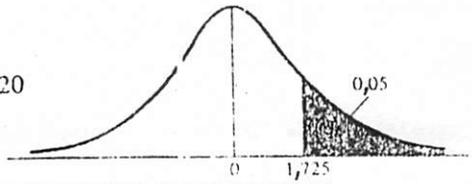
Contoh

$\Pr (t > 2,086) = 0,025$

$\Pr (t > 1,725) = 0,05$

$\Pr (|t| > 1,725) = 0,10$

untuk $df = 20$



| Pr | 0,25 | 0,10 | 0,05 | 0,025 | 0,01 | 0,005 | 0,001 |
|-----|-------|-------|-------|--------|--------|--------|--------|
| df | 0,50 | 0,20 | 0,10 | 0,05 | 0,02 | 0,01 | 0,002 |
| 1 | 1,000 | 3,078 | 6,311 | 12,706 | 31,821 | 63,657 | 318,31 |
| 2 | 0,816 | 1,886 | 2,920 | 4,303 | 6,965 | 9,925 | 22,327 |
| 3 | 0,765 | 1,638 | 2,353 | 3,182 | 4,541 | 5,811 | 10,214 |
| 4 | 0,741 | 1,533 | 2,132 | 2,776 | 3,747 | 4,634 | 7,173 |
| 5 | 0,727 | 1,476 | 2,015 | 2,571 | 3,365 | 4,012 | 5,893 |
| 6 | 0,718 | 1,440 | 1,943 | 2,447 | 3,143 | 3,707 | 5,208 |
| 7 | 0,711 | 1,415 | 1,895 | 2,365 | 2,998 | 3,499 | 4,785 |
| 8 | 0,706 | 1,397 | 1,860 | 2,306 | 2,896 | 3,355 | 4,501 |
| 9 | 0,703 | 1,383 | 1,833 | 2,262 | 2,821 | 3,230 | 4,297 |
| 10 | 0,700 | 1,372 | 1,812 | 2,228 | 2,764 | 3,139 | 4,144 |
| 11 | 0,697 | 1,363 | 1,796 | 2,201 | 2,718 | 3,076 | 4,025 |
| 12 | 0,695 | 1,356 | 1,782 | 2,179 | 2,681 | 3,035 | 3,930 |
| 13 | 0,694 | 1,350 | 1,771 | 2,160 | 2,650 | 3,012 | 3,852 |
| 14 | 0,692 | 1,345 | 1,761 | 2,145 | 2,624 | 2,977 | 3,787 |
| 15 | 0,691 | 1,341 | 1,753 | 2,131 | 2,602 | 2,947 | 3,733 |
| 16 | 0,690 | 1,337 | 1,746 | 2,120 | 2,583 | 2,921 | 3,686 |
| 17 | 0,689 | 1,333 | 1,740 | 2,110 | 2,567 | 2,898 | 3,646 |
| 18 | 0,688 | 1,330 | 1,734 | 2,101 | 2,552 | 2,878 | 3,610 |
| 19 | 0,688 | 1,328 | 1,729 | 2,093 | 2,539 | 2,861 | 3,579 |
| 20 | 0,687 | 1,325 | 1,725 | 2,086 | 2,528 | 2,845 | 3,552 |
| 21 | 0,686 | 1,323 | 1,721 | 2,080 | 2,518 | 2,831 | 3,527 |
| 22 | 0,686 | 1,321 | 1,717 | 2,074 | 2,508 | 2,819 | 3,505 |
| 23 | 0,685 | 1,319 | 1,714 | 2,069 | 2,500 | 2,807 | 3,485 |
| 24 | 0,685 | 1,318 | 1,711 | 2,064 | 2,492 | 2,797 | 3,467 |
| 25 | 0,684 | 1,316 | 1,708 | 2,060 | 2,485 | 2,787 | 3,450 |
| 26 | 0,684 | 1,315 | 1,706 | 2,056 | 2,479 | 2,779 | 3,435 |
| 27 | 0,683 | 1,314 | 1,703 | 2,052 | 2,473 | 2,771 | 3,421 |
| 28 | 0,683 | 1,313 | 1,701 | 2,048 | 2,467 | 2,763 | 3,408 |
| 29 | 0,683 | 1,311 | 1,699 | 2,045 | 2,462 | 2,756 | 3,396 |
| 30 | 0,683 | 1,310 | 1,697 | 2,042 | 2,457 | 2,750 | 3,385 |
| 40 | 0,681 | 1,303 | 1,683 | 2,021 | 2,423 | 2,734 | 3,307 |
| 60 | 0,679 | 1,296 | 1,671 | 2,000 | 2,399 | 2,710 | 3,232 |
| 120 | 0,677 | 1,289 | 1,658 | 1,980 | 2,353 | 2,677 | 3,160 |
| ∞ | 0,674 | 1,282 | 1,645 | 1,960 | 2,326 | 2,576 | 3,090 |

Catatan: Probabilitas yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul (head) tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung; probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung.

Sumber: Dari E. S. Pearson dan H. O. Hartley, editor., *Biometrika Tables for Statisticians*, volume 1, edisi ke-3, tabel 12, Cambridge University Press, New York, 1966. Direproduksi dengan seizin editor dan trustees *Biometrika*.

Tabel D.3 Titik persentasi atas distribusi F (lanjutan)

| df untuk penyebut N_2 | Pr | df untuk pembilang N_1 | | | | | | | | | | | |
|-------------------------|------|--------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| 22 | 0,25 | 1,40 | 1,48 | 1,47 | 1,45 | 1,44 | 1,42 | 1,41 | 1,40 | 1,39 | 1,39 | 1,38 | 1,37 |
| | .10 | 2,95 | 2,56 | 2,35 | 2,22 | 2,13 | 2,06 | 2,01 | 1,97 | 1,93 | 1,90 | 1,88 | 1,86 |
| | .05 | 4,30 | 3,44 | 3,05 | 2,82 | 2,66 | 2,55 | 2,46 | 2,40 | 2,34 | 2,30 | 2,26 | 2,23 |
| | .01 | 7,95 | 5,72 | 4,82 | 4,31 | 3,99 | 3,76 | 3,59 | 3,45 | 3,35 | 3,26 | 3,18 | 3,12 |
| 24 | .25 | 1,39 | 1,47 | 1,46 | 1,44 | 1,43 | 1,41 | 1,40 | 1,39 | 1,38 | 1,38 | 1,37 | 1,36 |
| | .10 | 2,93 | 2,54 | 2,33 | 2,19 | 2,10 | 2,04 | 1,98 | 1,94 | 1,91 | 1,88 | 1,85 | 1,83 |
| | .05 | 4,26 | 3,40 | 3,01 | 2,78 | 2,62 | 2,51 | 2,42 | 2,36 | 2,30 | 2,25 | 2,21 | 2,18 |
| | .01 | 7,82 | 5,61 | 4,72 | 4,22 | 3,90 | 3,67 | 3,50 | 3,36 | 3,26 | 3,17 | 3,09 | 3,03 |
| 26 | .25 | 1,38 | 1,46 | 1,45 | 1,44 | 1,42 | 1,41 | 1,40 | 1,38 | 1,37 | 1,37 | 1,36 | 1,35 |
| | .10 | 2,91 | 2,52 | 2,31 | 2,17 | 2,08 | 2,01 | 1,96 | 1,92 | 1,88 | 1,86 | 1,84 | 1,81 |
| | .05 | 4,23 | 3,37 | 2,98 | 2,74 | 2,59 | 2,47 | 2,39 | 2,32 | 2,27 | 2,22 | 2,18 | 2,15 |
| | .01 | 7,72 | 5,51 | 4,64 | 4,14 | 3,82 | 3,59 | 3,42 | 3,29 | 3,18 | 3,09 | 3,02 | 2,96 |
| 28 | .25 | 1,38 | 1,46 | 1,45 | 1,43 | 1,41 | 1,40 | 1,39 | 1,38 | 1,37 | 1,36 | 1,35 | 1,34 |
| | .10 | 2,89 | 2,50 | 2,29 | 2,16 | 2,06 | 2,00 | 1,94 | 1,90 | 1,87 | 1,84 | 1,81 | 1,79 |
| | .05 | 4,20 | 3,34 | 2,95 | 2,71 | 2,56 | 2,45 | 2,36 | 2,29 | 2,24 | 2,19 | 2,15 | 2,12 |
| | .01 | 7,64 | 5,45 | 4,57 | 4,07 | 3,75 | 3,53 | 3,36 | 3,23 | 3,12 | 3,03 | 2,96 | 2,90 |
| 30 | .25 | 1,38 | 1,45 | 1,44 | 1,42 | 1,41 | 1,39 | 1,38 | 1,37 | 1,36 | 1,35 | 1,35 | 1,34 |
| | .10 | 2,88 | 2,49 | 2,28 | 2,14 | 2,05 | 1,98 | 1,93 | 1,88 | 1,85 | 1,82 | 1,79 | 1,77 |
| | .05 | 4,17 | 3,32 | 2,92 | 2,69 | 2,53 | 2,42 | 2,33 | 2,27 | 2,21 | 2,16 | 2,13 | 2,09 |
| | .01 | 7,56 | 5,39 | 4,51 | 4,02 | 3,70 | 3,47 | 3,30 | 3,17 | 3,07 | 2,98 | 2,91 | 2,84 |
| 40 | .25 | 1,36 | 1,44 | 1,42 | 1,40 | 1,39 | 1,37 | 1,36 | 1,35 | 1,34 | 1,33 | 1,32 | 1,31 |
| | .10 | 2,84 | 2,44 | 2,23 | 2,09 | 2,00 | 1,93 | 1,87 | 1,83 | 1,79 | 1,76 | 1,73 | 1,71 |
| | .05 | 4,08 | 3,23 | 2,84 | 2,61 | 2,45 | 2,34 | 2,25 | 2,18 | 2,12 | 2,08 | 2,04 | 2,00 |
| | .01 | 7,31 | 5,18 | 4,31 | 3,83 | 3,51 | 3,29 | 3,12 | 2,99 | 2,89 | 2,80 | 2,73 | 2,66 |
| 60 | .25 | 1,35 | 1,42 | 1,41 | 1,38 | 1,37 | 1,35 | 1,33 | 1,32 | 1,31 | 1,30 | 1,29 | 1,29 |
| | .10 | 2,79 | 2,39 | 2,18 | 2,04 | 1,95 | 1,87 | 1,82 | 1,77 | 1,74 | 1,71 | 1,68 | 1,66 |
| | .05 | 4,00 | 3,15 | 2,76 | 2,53 | 2,37 | 2,25 | 2,17 | 2,10 | 2,04 | 1,99 | 1,95 | 1,92 |
| | .01 | 7,18 | 4,98 | 4,13 | 3,65 | 3,34 | 3,12 | 2,95 | 2,82 | 2,72 | 2,63 | 2,56 | 2,50 |
| 120 | .25 | 1,34 | 1,40 | 1,39 | 1,37 | 1,35 | 1,33 | 1,31 | 1,30 | 1,29 | 1,28 | 1,27 | 1,26 |
| | .10 | 2,75 | 2,35 | 2,13 | 1,99 | 1,90 | 1,82 | 1,77 | 1,72 | 1,68 | 1,65 | 1,62 | 1,60 |
| | .05 | 3,92 | 3,07 | 2,68 | 2,45 | 2,29 | 2,17 | 2,09 | 2,02 | 1,96 | 1,91 | 1,87 | 1,83 |
| | .01 | 6,85 | 4,79 | 3,95 | 3,48 | 3,17 | 2,96 | 2,79 | 2,66 | 2,56 | 2,47 | 2,40 | 2,34 |
| 200 | .25 | 1,33 | 1,39 | 1,38 | 1,36 | 1,34 | 1,32 | 1,31 | 1,29 | 1,28 | 1,27 | 1,26 | 1,25 |
| | .10 | 2,73 | 2,33 | 2,11 | 1,97 | 1,88 | 1,80 | 1,75 | 1,70 | 1,66 | 1,63 | 1,60 | 1,57 |
| | .05 | 3,89 | 3,04 | 2,65 | 2,42 | 2,26 | 2,14 | 2,05 | 1,98 | 1,93 | 1,88 | 1,84 | 1,80 |
| | .01 | 6,76 | 4,71 | 3,88 | 3,41 | 3,11 | 2,89 | 2,73 | 2,60 | 2,50 | 2,41 | 2,34 | 2,27 |
| ∞ | .25 | 1,32 | 1,39 | 1,37 | 1,35 | 1,33 | 1,31 | 1,29 | 1,28 | 1,27 | 1,26 | 1,25 | 1,25 |
| | .10 | 2,71 | 2,30 | 2,08 | 1,94 | 1,85 | 1,77 | 1,72 | 1,67 | 1,63 | 1,60 | 1,57 | 1,55 |
| | .05 | 3,84 | 3,00 | 2,60 | 2,37 | 2,21 | 2,10 | 2,01 | 1,94 | 1,88 | 1,83 | 1,79 | 1,75 |
| | .01 | 6,63 | 4,61 | 3,78 | 3,31 | 3,02 | 2,80 | 2,64 | 2,51 | 2,41 | 2,32 | 2,25 | 2,18 |

UNISSULA
 جامعة سلطان أبو حنيفة الإسلامية

N O M O R : 017/KP/PERS/VI/2000
PERIHAL : SURAT KETERANGAN
LAMPIRAN : -

Direktur PT.KINGASRI PRATAMA Semarang menerangkan dengan sebenarnya bahwa ;

N a m a : HAPPY.KRISNAWAN ANDONO
N I M : 04.95.5212
N I R M : 95.6.101.02013.50143
Jurusan : Manajemen
Alamat : Jl.Taman Suryokusumo III/II
Tlogosari Semarang.

Bahwa nama/Mahasiswa tersebut diatas telah melaksanakan /menikuti riset/observasi di perusahaan.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan, untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.-

Semarang, 16 Mei 2000.

AM. DIR. PT. KINGASRI PRATAMA

H. S. DENAR .S
PERSONALIA

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
FAKULTAS EKONOMI
SEMARANG

KARTU KONSULTASI
KERTAS KARYA / SKRIPSI



NAMA MAHASISWA : Happy Krisnawan Andono

NOMOR INDUK : 04.95.5212 جامعته سلطان

N I R M : 95.50143

JURUSAN : MANAJEMEN

PEMBIMBING

Drs. Abdul Hakim, MSi.

JUDUL KERTAS KARYA

| No. | Tanggal Konsultasi | T. Tangan Pembimbing | | Keterangan |
|-----|--------------------|----------------------|----|---|
| | | I | II | |
| 1. | 1/6 99 | f | | 1. judul 2. bentuk proposal |
| 2 | 30/11 99 | f | | 1. Bab I dan III 2. Buat bab IV dst. |
| 3 | 28/12 99 | f | | Revisi bab I dan VI |
| 4 | 28/3 00 | f | | 1. Revisi ds Abstrak, lb p ds; 2. Uee. |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |

Catatan : HAPPY KRISNAWAN ANDONO

1. Im. Suryokusumo III / II
Tlogosari, Semarang.

